



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA**

Desarrollo organizacional y responsabilidad social en la Mancomunidad Municipal, Zona  
Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

REYES RAMOS, ASCENCION ROMULO  
(ORCID: 0000-0002-4974-7290)

ASESOR:

Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel  
(ORCID: 0000-0001-6109-441)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú

2020

## **Dedicatoria**

A mi esposa, Amelia Inés Figueroa (Q.E.P.D.), quien fue uno de los pilares para seguir bregando en la vida. Sé que desde donde está, me acompaña guiándome e iluminando el camino a seguir.

A mi madre, Honoria, mis hijos, nietos y hermanas, por su apoyo moral y espiritual para seguir siempre buscando y así, cumplir con mis sueños, proyectos y objetivos.

## **Agradecimiento**

A Dios, que me da la Fortaleza física y mental suficiente para seguir adelante y poder culminar en forma positiva este anhelado reto trazado.

A la UCV. Por su gran labor, de formar profesionales idóneos para el bien del país.

A los docentes de posgrado por sus sabias enseñanzas, gran perseverancia que me brindaron en todo momento.

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) ASCENCION ROMULO REYES RAMOS, cuyo título es: "Desarrollo organizacional y responsabilidad social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 24 de enero del 2020

  
.....  
Mgtr. Daniel Cárdenas Canales  
PRESIDENTE

  
.....  
Mgtr. Miguel Ángel Pérez Pérez  
SECRETARIO

  
.....  
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel  
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------



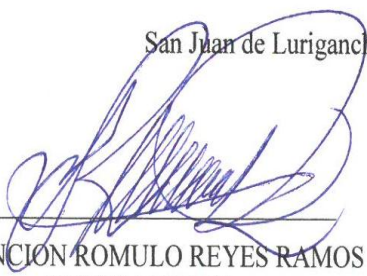
## **Declaración de autenticidad**

Yo, ASCENCION ROMULO REYES RAMOS, estudiante del Programa de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 19999649, con la tesis “Desarrollo Organizacional y Responsabilidad Social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019”, presentada, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión pública, es de mi autoría

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, Febrero de 2020.



ASCENCION ROMULO REYES RAMOS  
DNI N° 19999649.

## Índice

	Pág.
<b>Dedicatoria</b>	ii
<b>Agradecimiento.</b>	iii
<b>Acta de aprobacion de la Tesis.</b>	iv
<b>Declaración de autenticidad</b>	v
<b>Índice</b>	vi
<b>RESUMEN</b>	x
<b>ABSTRACT</b>	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	12
<b>II. MÉTODO</b>	38
2.1 Tipo y diseño de investigación	38
2.2 Operacionalización de variables	38
<b>2.3. Población y muestra</b>	41
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.5 Procedimientos	45
2.6 Métodos de análisis de datos	45
2.7 Aspecto ético	46
<b>III. RESULTADOS</b>	47
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	54
<b>V. CONCLUSIONES</b>	57
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	58
<b>REFERENCIAS</b>	59
<b>ANEXOS</b>	64
Anexo 01. Matriz de Consistencia	64
Anexo 02. Certificados de Validez de Instrumentos	65
Anexo 03. Instrumentos de Recolección de Datos (Cuestionarios)	80
Anexo 04. Base de Datos.	84
Anexo 05. Carta de presentacion.	92
Anexo 06. Artículo Científico.	97

Anexo 07. Declaracion Jurada de autoría y autorizacion para publicacion del artículo	109
Anexo 08. Autorización de la version final del trabajo de investigación	110
Anexo 09. Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV	111
Anexo 10. Acta de aprobación de originalidad de la tesis	112
Anexo 11. Pantallazo dl Turnitin	113

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable desarrollo organizacional	40
Tabla 2 Operacionalización de la variable responsabilidad social	40
Tabla 3 Distribución de la población	41
Tabla 4 Distribución de la muestra	42
Tabla 5 Validez de los instrumentos	43
Tabla 6 Escala y valores de la confiabilidad	44
Tabla 7 Confiabilidad de los instrumentos	44
Tabla 8 Valores de la correlación Rho de Spearman	46
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje del desarrollo organizacional y responsabilidad social	47
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje del desarrollo organizacional y dimensión económica	48
Tabla 11 Frecuencia y porcentaje del desarrollo organizacional y dimensión social	49
Tabla 12 Frecuencia y porcentaje del desarrollo organizacional y dimensión ambiental	50
Tabla 13 Correlación entre el desarrollo organizacional y responsabilidad Social	51
Tabla 14 Correlación entre el desarrollo organizacional y la dimensión económica	52
Tabla 15 Correlación entre el desarrollo organizacional y dimensión social	52
Tabla 16 Correlación entre el desarrollo organizacional y la dimensión ambiental	53
Tabla 17 Frecuencia y porcentaje del desarrollo organizacional y responsabilidad social	104

## Índice de Figuras

	Pág.
<i>Figura 1</i> Cuestionamientos de Diagnostico Organizacional de French y Bell (1995)	24
<i>Figura 2</i> Etapas del Diagnostico Organizacional	25
Figura 3 Componentes de la Responsabilidad Social en Empresas del Sector Público	31
<i>Figura 4</i> Pirámide de las Responsabilidades de la Entidad	33
Figura 5. Desarrollo organizacional y responsabilidad social	47
Figura 6. Desarrollo organizacional y dimensión económica.	48
Figura 7. Desarrollo organizacional y dimensión social.	49
Figura 8. Desarrollo organizacional y dimensión ambiental.	50
<i>Figura 9.</i> Desarrollo organizacional y responsabilidad social.	104

## RESUMEN

La investigación titulada “Desarrollo Organizacional y Responsabilidad Social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019”, tuvo como objetivo general de establecer la relación entre el desarrollo organizacional y la responsabilidad social de los trabajadores como un gestor fundamental que impulse el desarrollo organizacional midiendo el nivel de influencia en la gestión de responsabilidad social del mismo. Este debe planearse, e implementarse el desarrollo organizacional de la mancomunidad buscando el mejoramiento y la excelencia continua, para que de manera proactiva responda a los cambios del entorno, pero siendo competitivos.

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo; la investigación fue básica con un nivel descriptivo y correlacional; diseño no experimental con corte transversal; la muestra estuvo conformada por 130 servidores de los trabajadores en la Mancomunidad municipal conformada por cinco municipios distritales ubicados servidores en la zona noroeste de la provincia de Yauyos región Lima provincias, los instrumentos de medición fueron sometidos a validez y fiabilidad.

Se aplicó el estadístico Rho de Spearman lo cual determino la existencia una correlación positiva y significativa entre las variables, con un coeficiente de 0.861 lo cual indicó una correlación alta y  $p = 0.000 < 0.05$ , es decir a un mejor nivel de desarrollo organizacional es mejor la responsabilidad social.

**Palabra clave:** Desarrollo Organizacional, Responsabilidad Social, Mancomunidad Municipal, gestión mancomunada, nivel de influencia.

## ABSTRACT

Research entitled "Organizational Development and Social Responsibility in the Municipal Commonwealth, North West Zone of Yauyos Province, Lima – 2019", had as its general objective to establish the relationship between organizational development and social responsibility of workers as a fundamental manager that drives organizational development by measuring the level of influence in the management of social responsibility. This must be planned, and the organizational development of the commonwealth should be implemented in search of improvement and continuous excellence, so that it proactively responds to changes in the environment, but being competitive.

The research was conducted under the quantitative approach; research was basic with a descriptive and correlational level; non-experimental design with cross-section; the exhibition consisted of 130 servers of the workers in the Municipal Commonwealth consisting of five district municipalities located servers in the northwest area of the province of Yauyos region Lima provinces, the measuring instruments were subjected to validity and reliability.

Spearman's Rho statistic was applied, which determined the existence of a positive and significant correlation between the variables, with a coefficient of 0.861 which indicated a high correlation and  $p = 0.000 < 0.05$ , i.e. at a better level of organizational development is better social responsibility.

**Keyword:** Organizational Development, Social Responsibility, Municipal Commonwealth, joint management, level of influence.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Con su perfecta visión sobre la realidad municipal afirmaba son poderes ejercidos por el gobierno local. Éste poder se resta al poder central, lo cual el poder central debe salvaguardar para que no se le ponga y forme parte de su fortaleza. Tocqueville (1961) manifestó “este tipo de poder es mediático, en los tiempos de democracia, muchas veces los poderes locales forman problemas ocultos para causa estragos en el poder central, ya que a veces no son del mismo partido político” (p. 274).

Albet i Mas (2019), señaló respecto de la problemática del régimen municipal, que la vocación municipalista tiene una continuidad muy imprecisa en el S. XIX - XX: entre 1812 y 1931 la legislación básica referente a la organización municipal de España es alterada más de 20 veces, con sucesivas aprobaciones y derogaciones de leyes y la redacción de otras que no pasan de ser proyectos de ley. Ello no es sino reflejo de la inestabilidad política y de la alternancia de gobiernos absolutistas, liberales y conservadores que caracteriza la España de la época, pero también es exponente de la importancia concedida al régimen local.

En Europa los organismos especializados no se ponen de acuerdo en relación a qué modelo de mapa municipal funciona mejor, tampoco hay consenso acerca de los procedimientos de intervención en dicho mapa, pero es una realidad que, desde 1945, gran parte de los países europeos han reducido drásticamente el número de sus municipios.

España la estructura municipal contemporánea empieza, de hecho, con los planteamientos liberales del Decreto de 23 de mayo de 1812 donde se reconoce el municipio como una entidad natural e individualizada ante la ley creándose el marco para que se constituyan ayuntamientos en muchas localidades.

Kersting y Vetter (2003) afirmó qué: “los servicios básicos están municipalizados, debido a ello hay problemas en el municipio, ya que muchas veces no se van a vasto para poder atender los reclamos existentes.” (p. 33).

Morell (1972, citado por Burgueño y Gras, 2014) afirmaron:

Previa a esta legislación, la organización local se distinguía por la más absoluta diversidad, producto de la estructura política, social, económica y jurídica del Antiguo Régimen y a menudo herencia de prerrogativas



medievales, pueblos sin ningún tipo de organización subsistían juntamente con ciudades con representación en las Cortes; ayuntamientos constituidos existían paralelamente a dominios nobiliarios cuyos señores mantenían el derecho de designar los cargos municipales (p. 52).

Asimismo, Albet i Mas, Abel (2019) señala respecto de la problemática del régimen municipal:

Esta vocación municipalista tiene una continuidad muy imprecisa durante el S. XIX e inicios del XX: entre 1812 y 1931 la legislación básica referente a la organización municipal de España es alterada más de 20 veces, con sucesivas aprobaciones y derogaciones de leyes y la redacción de otras 20 que no pasan de ser proyectos de ley. Ello no es sino reflejo de la inestabilidad política y de la alternancia de gobiernos absolutistas, liberales y conservadores que caracteriza la España de la época, pero también es exponente de la importancia concedida al régimen local. (p. 15).

En España a pesar de que el municipio es la entidad más conocida, la Administración local es integrada por otros entes que tienen otras escalas de actuación tal como es visible.

Así, la organización de las mancomunidades es arbitrario y en muchos casos comprende instituciones que, de facto, que finalmente no funcionan. Se asemejan a este paradigma los poderes locales amplios, ejemplo: los sindicatos, los consorcios, los gremios, las corporaciones, las comunidades sociales y las religiosas.

En Inglaterra, los servicios básicos están municipalizados, debido a ello hay problemas en el municipio, ya que muchas veces no se van a vasto para poder atender los reclamos existentes. Tiempo después de este incidente, se crearon las corporaciones estatales, una de las primeras en existir fue el Puerto de Londres en 1908.

Realizaron otras opciones para poder afrontar las demandas de los ciudadanos: fue la propuesta de alquilar a los intermunicipales, brindándoles beneficios económicos, inversiones y espacio para producir, donde la fuerza municipal se consolida. Esta innovación

se dio en Francia, en los años 1959, 1964 y 1966. Referente a esta dificultad, han surgido asociaciones de distinto tipo, tanto voluntarias como aquellas que se han opuesto.

En América Latina desde hace más de veinte años la problemática de las municipalidades, se empezó con la transferencia de poderes hacia las municipales, estos cambios les traen a los encargados ediles competencias para poder realizar gestiones que benefician su municipalidad. Las responsabilidades de cada uno de los encargados de las municipalidades están enmarcadas dentro de las normas y leyes que rigen un país, así como cada una de las funciones que ejercen en un determinado tiempo, tratando de cerrar las brechas existentes con los gobiernos regionales y el nacional.

En esta realidad, también se ha considerado el compromiso que asumen las municipalidades respecto a los servicios relacionados con la educación. Vivienda, seguridad y otros que derivan de sus funciones, deben estar coordinados con los demás poderes del estado para que se puedan llevar a cabo de manera exitosa y se cierren las brechas existentes. Gran parte de las dificultades que se presentan respecto a estos temas son citadas en los documentos del Centro Latinoamericano de Administración (CLAD), quien habla sobre la responsabilidad que sumen los medios ediles en América Latina.

En Argentina encontramos el modelo básico de la mancomunidad, que se refiere a los poderes ediles que ejerce las funciones de manera formal, de donde se desprenden responsabilidades que debe cumplir al tener el poder de cierto contexto, y ellos tienen que estar enmarcados en las leyes del país, donde es llamado a cumplir con los objetivos de los servicios que debe ofrecer a los ciudadanos de un determinado espacio geográfico. Estos poderes de nivel local pueden asociarse de manera estratégica para cumplir con los objetivos que benefician a sus pobladores. En Argentina no se trabaja de manera agrupada, cada municipalidad es independiente y no hubo precedentes respecto a las asociaciones que podrían firmar en aras de beneficiarse mutuamente.

En el caso de Bolivia, respecto a las municipalidades locales, surgen a partir de la conformación de municipios departamentales, lo que se dio con la Ley en 1994. Su meta fue lograr la descentralización, brindándole cierta autonomía para que pueda ejercer sus funciones relacionados con la gestión para que pueda lograr beneficios para los ciudadanos que viven en ese contexto. Es un espacio donde los proyectos han sido formulados e manera

cooperativa donde las entidades públicas y privadas participan proponiendo mejoras para los integrantes de esos contextos geográficos. Pero este esfuerzo no ha sido suficiente ya que son pocos los planes que se han implementado con éxito absoluto.

En América Latina, las mancomunidades municipales, han mostrado su baja calidad en cuanto a la administración de las entidades del estado, a pesar de las reclamaciones que puedan hacer los pobladores. Es necesario que las municipalidades cumplan con las necesidades de la sociedad, ya que ellos es su razón de ser, están en ese puesto de poder para brindarles atención, acompañado de un buen servicio, y mostrar eficiencia administrativa. Existen diversos mecanismos que pueden ser empleados, de tendencias descentralizadoras que ayudan a realizar actividades de gestión en su propio beneficio

Vargas (2008) Cada entidad tiene su propio comportamiento y su cultura lo cual le inclina a actuar de un modo determinado, pero se debe tomar en cuenta, las leyes que lo rigen para llevar a cabo una gestión adecuada.” (p. 33) que deben ir en beneficio de la población, las cuales deben ser correctas.

En toda administración pública debe tomarse en consideración la estructura administrativa, debido a que tendrá influencia en su quehacer y puede llegar a condicionar sus labores para lograr sus metas.” (Vargas, 2008, p. 147).

La carencia de una estructura orgánica en las comunas determina los comportamientos de los mismos. Una de las características de las municipalidades es que las mayorías actúan no en beneficio de la población sin en beneficio de sus partidos políticos, los cuales muchas veces anteponen necesidades que no son prioritarias, lo cual, el alcalde debe priorizar y realizar lo que más favorece a las poblaciones. Las municipalidades son burocráticas por naturaleza (modelo de Weber). Es una municipalidad tradicional, pero no es muy distinta de la actual en la que podemos observar este tipo de comportamientos en muchas entidades del estado. Presenta (7) variables:

- Los encargados de las áreas.
- Área del talento humano para medir los indicadores de gestión y calidad de los trabajadores.
- Contar con tecnología para la agilización de la información.

- Presentar y poner en marcha proyectos que beneficien a los pobladores, gestionando los recursos económicos.
- Contar con disponibilidad económica.
- Presentar estructuras dinámicas.

En el Perú para poder cumplir con sus funciones del art. 2° de la Carta Magna, inciso 13, ley N° 29029 y sus reglamentos sobre las municipalidades, contiene las funciones y responsabilidades del municipio y de sus integrantes.

Debido a ello, la organización de las municipalidades será un elemento esencial para que puedan lograr el éxito, de lo contrario pueden tener dificultades. También se les ha facultado con recursos económicos y jurídicos. Estas ventajas tienen que ser complementadas con la gestión adecuada para que se puedan lograr los objetivos que la población demanda.

El desarrollo organizacional en las Mancomunidades municipales en el Perú, es una manera para lograr la mejora la problemática de su responsabilidad social y cumplir con la modernización de la municipalidad, sin dejar de lado que existen entidades aledañas que van a cuidar sus intereses y que se debe lidiar con estas, aplicando proyectos de mejora.

Esta debilidad de los municipios dificulta la Gestión de la Mancomunidad municipal, es decir no se desarrolla al ritmo de los cambios. También se habla sobre las funciones de las municipalidades del Perú. Las carencias de las mancomunidades en el desarrollo organizacional y responsabilidad social, donde muchas de ellas no tienen ares completas para que puedan efectuar un servicio adecuado del recurso financiero. Esto se relaciona con la ineficacia y da origen a un vacío que puede causar el uso ilegal de los fondos el estado.

La falta de desarrollo de la mancomunidad es una problemática común en las mancomunidades del Perú. No existe el compromiso y la responsabilidad de la administración, se muestra en el servicio que recibe la población, quienes muestran insatisfacción cuando son atendidos en estos establecimientos gubernamentales.

El desarrollo organizacional requiere de una transformación en necesita un nuevo enfoque en cuanto a la función pública, se considera la honestidad, las responsabilidades de cada uno de los puestos en los estamentos del estado, para poder encaminar las funciones y los esfuerzos por mejorar la gestión y cumplir con los objetivos locales y brindándoles un

servicio adecuado a las poblaciones que son las que se ven más afectados por la mala administración de las municipalidades.

Se requiere implementar modelos adecuados de gestión que ayude a la administración adecuada de las municipalidades, no es cuestión de copiar modelos exitosos sino ver cuál de ellos se acopla mejor a la realidad en un contexto, la que ayude al cumplimiento de los objetivos es el que se debe trabajar. Muchos casos de fracaso se ven cuando se intenta cumplir con los modelos, y se deja de lado aspectos de la realidad que ayudan a que se implemente de la mejor manera.

Los problemas fundamentales de las instituciones públicas en nuestro país son las inadecuadas gestiones, falencias en la funcionalidad de la estructura organizacional y los representantes no asumen la responsabilidad social. Las dificultades de las entidades sobre su funcionamiento.

Otra consecuencia es que las municipalidades se debilitan por la falta de compromiso de los gestores.

Medina Alfonso, y Méjico Bullón, A. (2017) los autores en su tesis manifiesta:

Para el año 2018 en todo el país existían ya 204 Mancomunidades ubicadas en las diferentes regiones, de este número, aproximadamente el 60% de Mancomunidades estaban ubicadas mayoritariamente en la sierra, 22% en la costa y 18% en la selva. La mayoría de Mancomunidades han sido asumidas como una forma de asociatividad por las municipalidades distritales y provinciales rurales, especialmente en aquellos que se articulan territorialmente como, por ejemplo, en cuencas. Hasta el momento existe poca experiencia de Mancomunidades en áreas metropolitanas de las grandes ciudades del país. (p. 13).

Las actuales tendencias mundiales demandan en las municipalidades que se realice un cambio que cuente con una visión y visión que son directrices para una adecuada gestión, además se exige que dejen de lado los tramites burocráticas que lo único que causa son situaciones de corrupción en muchas oficinas de estas entidades.

En muchos casos como el de la Mancomunidad Municipal de Yauyos, Lima, existen un conjunto de problemas a identificar que no permiten que esta institucionalización sea real y efectiva que le posibilite un mayor dinamismo y logros en el desarrollo local y territorial. Entre dichos problemas podemos señalar, un escaso desarrollo organizacional y de responsabilidad social así como de recursos financieros para el funcionamiento de la Mancomunidad, la prevalecía de autoridades con una mentalidad más localista, la falta de un ente técnico administrativo que elabore y gestione los proyectos de la Mancomunidad Municipal, la poca identificación y compromiso de algunos alcaldes para con el funcionamiento de la Mancomunidad, entre otros problemas a identificar en la presente investigación.

Además, estas instituciones para el logro de sus objetivos, cumplen ciertas funciones que les confiere la Ley de Mancomunidades, funciones que considero, que, en el caso de la Mancomunidad de Yauyos, Lima es necesario identificar y evaluar sus niveles de responsabilidad social, así como las perspectivas que tiene esta Mancomunidad en el desarrollo de su ámbito espacial y territorial.;

El presente estudio, tomará como unidad de investigación la Mancomunidad municipal de Yauyos, Lima creada y reconocida en el año 2016. Esta Mancomunidad agrupa a 5 municipalidades distritales: Quinocay, Cochas, San Joaquín, Huañec y Quinchis. Pero como ya lo dijimos, no obstante, de su importancia esta Mancomunidad tiene un conjunto de problemas de institucionalización real para su adecuado funcionamiento en beneficio de los distritos que lo conforman. Debido a ello, se busca los factores que dificultan la organización y funcionamiento de dicha Mancomunidad, así como las funciones que viene cumpliendo y las perspectivas que esta Mancomunidad tiene como un ente importante para el desarrollo de sus distritos que la conforman.

Se consideró los trabajos previos internacionales según Pérez (2018) en la tesis: cuyo objetivo primordial fue elaborar un programa de Desarrollo Institucional, como instrumento de planeación estratégica, así como un manual de organización para la Dirección General de Cultura de Chimalhuacán, como instrumento de planeación operativa congruente con el anterior. Con el programa de Desarrollo Institucional y el Manual de Organización para la Dirección de Cultura en Chimalhuacán, se contribuirá al Desarrollo Organizacional del municipio. Se plasmó la forma de organización que adoptó y sirvió como guía para todo el

personal. Contendrá el organigrama y sus funciones del personal. Esto para que se simplifiquen y minimicen dificultades, dividiendo las labores y fomentando un orden.

El contenido de esta tesis se encuentra distribuido en cuatro capítulos. En el primero de ellos se abordan cinco planteamientos teóricos que, si bien cada uno constituye una visión sociológica, resultan complementarios para el abordaje del objetivo. Se desarrolla la definición de organizaciones y desarrollo organizacional, este último con sus intervenciones sobre procesos humanos, flexibilidad estructural, calidad laboral, administración por objetivos, estimulación y administración del estrés y administración del cambio. También se aborda la estructura organizacional, con la distribución de personas de acuerdo a las jerarquías que influyen en la parte interna. En el apartado final se plantean los elementos centrales de las funciones y tareas organizacionales, de tal manera que se cumplan los objetivos brindando un mejor servicio. En el segundo capítulo se describe el contexto político cultural del Estado de México.

Rivera (2016) en la tesis: *Las mancomunidades y consorcios públicos como mecanismos de gestión de los gobiernos autónomos descentralizados en el Ecuador*. Esta investigación, busca analizar la naturaleza legal de las municipalidades en cuanto guarde relación con la gestión ligada a los recursos que le da el estado, donde se hacen recopilaciones sobre su data histórica para verificar el comportamiento de las mismas. Se centra en aspectos ligados a la gestión de los proyectos y de la inversión que recibe por parte del gobierno para alcanzar la mejora de la calidad de la existencia de los pobladores de un contexto, brindándoles oportunidades de mejora en el Ecuador, con estas acciones, se pretende lograr las metas de mejora para la localidad a la cual ha sido asignada esta inversión.

Álvarez (2012). Tesis “La municipalidad como paradigma de organización estas acciones estas entidades son intermunicipales para alcanzar la mejora de la gestión edil y su sostenibilidad en el país de Guatemala 2005-2012”. Su fin es alcanzar la mejora de la calidad de la existencia de la población por medio de una Gestión unida del Recurso del agua y el Desarrollo ligado a lo Económico, en el ámbito Local, con la participación de otras autoridades ediles con quienes se hayan firmado alianzas estratégicas. El método dialéctico, La participación ciudadana, es quien respalda las acciones que ejecuta la organización intermunicipal, validando o desaprobando la gestión, haciendo un seguimiento para poder

evaluar y obtener informe directo sobre las actividades de lo realizado y los que están en ejecución.

Fernández (2016) en su tesis: *Responsabilidad social corporativa estratégica de los recursos humanos basada en alto compromiso y resultados organizativos: un modelo integrador*. Estudio que muestra un paradigma de definiciones, donde unen la responsabilidad en el ámbito social de las compañías y la población. Se busca que las entidades tengan un comportamiento responsable con el contexto que los rodea. Por ello la RSC de las compañías con la alianza del trabajo de la población se puede alcanzar mejores resultados, ello dependerá de los proyectos que se implementen en bienestar de las poblaciones. Responde a futuras investigaciones que se realicen analizando las mismas variables, donde los resultados que obtengan las municipalidades dependerán de los acuerdos a los que lleguen con las entidades circundantes al contexto, además, se busca que las entidades reconozcan su responsabilidad de manera voluntaria y que adquieran un compromiso con las poblaciones que de alguna manera influyen en ella. Además, cuidando el ambiente que los alberga a ambas partes.

Nicolás Darío España (2014) en su tesis: Su meta fue plantear un paradigma estratégico para la municipalidad de San Felipe del Estado Yaracuy, se empleó un método alternativo dirigida al análisis de la gestión que realiza este estamento estatal, para identificar las falencias que tienen y de esa manera poder proponer estrategias que solucionen esta dificultad. Se plantearon 3 etapas: Diagnostico, Factibilidad y la propuesta. Se aplicó un instrumento. Se aplicó la Matriz FODA. La muestra fueron 108 colaboradores de las áreas estudiadas. En la primera fase se detectaron las falencias sobre: desarrollo personal, proceso, estructura y estrategias. Para darle solución a esta problemática se establece un modelo que está orientado a resolver dificultades relacionada a la gestión en las municipalidades.

En la investigación nacional según Flores y Vera (2018), en su tesis: *Responsabilidad Social y el desarrollo en las entidades, el lugar destino donde es la entidad SILSA*, su meta es plantear la RSE como un mecanismo que fortalece el desarrollo de la entidad, considerando la influencia y el compromiso de la misma entidad. La mejora de la entidad depende de diversos aspectos como las políticas y los estándares que implementa la entidad, quienes buscan el cuidado del medio ambiente. Estudio cualitativo, la técnica empleada fue la entrevista, observación, foto-video-referencias – que facilitan la recaudación de la data



para que los investigadores puedan contar con mayor información sobre la realidad de este contexto y puedan plantear alternativas que mejoren la relación entre el contexto y la entidad que se está estudiando.

Evangelista (2017) en su tesis: Los efectos de la gestión de recursos humanos en la calidad de servicios de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2017, su meta fue hallar las dificultades que tenía esta entidad del estado, para poder determinar las causas que los originan y de esa manera poder plantear formas para arreglar esta realidad, el trabajo se realizó en el área de recursos humanos. Estudio no experimental, correlacional - causal, La población fueron 167 funcionarios y la muestra estuvo conformada por 116 trabajadores externos y 384 usuarios. La técnica aplicada fue la encuesta, basado en El SERVQUAL. Se concluye que los usuarios muestran insatisfacción por los servicios que reciben por parte de la municipalidad, ya que la calidad de la misma es ineficiente, ya que los usuarios afirman que demoran demasiado en el proceso de los tramites y que los colaboradores no brindan el servicio adecuado, por falta de coordinación o porque los sistemas no comparten información, lo cual hace lento el proceso.

Maza (2019): La responsabilidad social empresarial es un mecanismo a través del cual las entidades deben asumir su responsabilidad en el grado de influencia que tienen sobre las poblaciones y sobre los contextos sobre los cuales se desempeñan, ya que ambas partes buscan un equilibrio y una mejora de las condiciones de existencia que pueda tener. Estudio descriptiva y explicativa, no experimental, transversal; la muestra fueron 50 individuos consumidores de los productos de la marca NATURA, de diversas zonas, quienes complementaron las encuestas y se obtuvo como resultado que la responsabilidad social se relaciona con un grado de aceptación de -92.36% y con una disminución de 0.31.

Roque (2015) en su tesis: *Gestión Municipal y su incidencia en la satisfacción de la población del Distrito de Jauja, grado académico de Doctor en administración, en la casa de estudios Nacional del Centro del Perú*. Busca determinar cómo se desarrolla la gestión en la municipalidad, ya que los usuarios han reportado que hay un mal servicio en las instalaciones de este recinto, la población muestra descontento ya que manifiestan que las obras han quedado inconclusas, lo cual ocasiona malestares en la población y también no muestra la transparencia en las gestiones que realiza el alcalde de Jauja. Los instrumentos arrojaron información sobre lo que han manifestado los pobladores que participaron en las

encuestas, por lo tanto, se llega a la conclusión de que una gestión ineficiente trae conflictos con las poblaciones ya que se ven insatisfechas.

Arostegui, (2018) en su tesis: *Dirección estratégica y responsabilidad social en la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018*, especialización en Gestión Pública, Escuela de Posgrado de la César Vallejo, sede Moquegua. Buscó determinar el grado de correlación entre las variables estudiadas indagación correlacional, transversal, se empleó la encuesta como instrumento para recabar información. Se concluye que hay la correlación importante y significativa, con un valor de 0.740, ésta es una correlación positiva media. Las cuales se manifiestan en que una mala gestión, la cual no se refleja en la relación que hay entre las municipalidades y las entidades que están aledañas a estos contextos, lo que se busca es que haya una buena relación entre las entidades que forman parte del contexto y las poblaciones que están inmersas.

Pajuelo (2018) en su tesis: *Estudio de las buenas prácticas de promoción del Código de Ética, de Transparencia y Gestión de Intereses en la Función Pública en la Mancomunidad Municipal de Lima Norte*, su meta fue analizar los mecanismos de trabajo que se están implementando para la mejora, tomando en cuenta las normas. La población estuvo constituida por siete municipalidades de Lima Norte: Los Olivos, Independencia, Comas, Carabayllo, Puente Piedra, Santa Rosa y Ancón. Se empleó una entrevista a colaboradores de los municipios, también se analizaron los expedientes que tienen los municipios, para ello se empleó las guías de análisis documental. Algunas de las municipalidades no participaron de las entrevistas y los documentos se obtuvieron no de manera voluntaria sino como solicitud de documentos públicos. Los resultados arrojaron que las gestiones realizadas por el encargado y sus colaboradores no son aquellos que van en beneficios de las poblaciones por lo cual estarían irrumpiendo las leyes, ya que son estamentos que deben velar por la mejora de la calidad de existencia de las poblaciones aledañas.

Teoría relacionada al tema: Desarrollo organizacional (D.O.)

Hoy día, el desarrollo organizacional no sólo es susceptibles a los cambios, sino que también deben cambiar periódicamente, con el fin de poder adaptarse a las constantes transformaciones que se dan en el mundo que las rodea, constituyéndose en un proceso por

excelencia logrando obtener la eficiencia, eficacia, y funcionamiento organizacional; escenarios imprescindibles, que le han permitido a ciertas organizaciones sobrevivir y ajustarse en el contexto actual.

Según Garbanzo (2015), indicó qué: “las organizaciones son instituciones sociales con características especiales” (p. 47), ya que son creadas de modo consistente en un momento determinado. Sus fundadores les dan metas que suelen ser importantes, sobre todo como símbolos legitimadores. Por tanto, siendo un símbolo legítimo, las organizaciones son un ente útil entre sus miembros y la autoridad legal. Aunque a menudo esta última queda sujeta a discusión y a un cambio planeado por los miembros que buscan coordinar y controlar.

Gómez (2007) definió que “el D.O. es un mecanismo que tiene la finalidad de facilitar las transformaciones en personas, tecnologías y en procesos de una entidad” (p. 6).

Chiavenato (2009) señaló DO “es una forma de trabajo que necesita del apoyo de la gerencia para que se pueda sostener en el tiempo, busca solucionar dificultades en la entidad, basándose en un análisis inicial y tomando en cuenta sus culturas” (p.21).

Una definición DO sería:

Se direcciona en las entidades, de qué manera buscar el incremento de la productividad aplicando estrategias que faciliten el logro de sus metas. Elton Mayo, Mary Parker Follett, Henry Gantt y Hugo Munsterberg, son los iniciadores del DO, tratar de explicar los comportamientos humanos, del cual se sirven las entidades para poder cumplir sus metas, ya que se les considera de vital importancia. (Hernández, Gallardo y Espinoza, 2011, p. 19).

Hernández, Gallardo y Espinoza (2011) manifestaron: “Es un mecanismo esencial para el cambio y la mejora para las entidades, ya que búsqueda su mejora constante y la búsqueda de la competitividad en el mercado”. (p. 6).

Ferrer (2012) propuso “D.O es poner en práctica un nuevo sistema de ejes, métodos y procedimientos, suministrado por la gerencia y que se sustenta en el conocimiento de la conducta, para mejorar la eficacia y la situación organizacional a través de actividades programadas, según las condiciones que imponga su ambiente interno y/o externo”. (p.16)

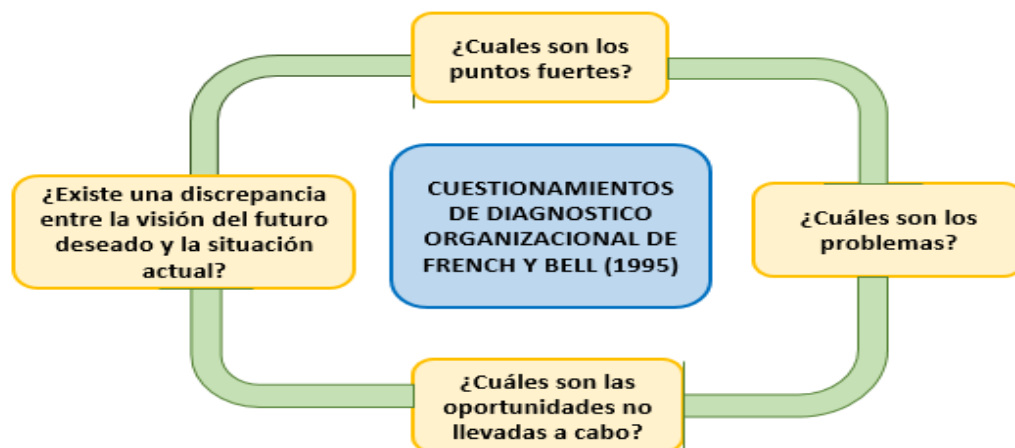
Guízar (2008), definió al desarrollo organizacional como: “deposita su atención en brindar beneficios para las poblaciones, tomando en cuenta el interés del grupo, como son temas importantes que les atañe a todos.”” (p. 7).

### **Dimensiones de desarrollo organizacional**

Paso 1 del programa de DO se basa en contar con un diagnóstico de la entidad, según French y Bell (1996).

- ¿Cuáles son las fortalezas?
- ¿dificultades?
- ¿oportunidades?
- ¿hay coherencia entre la visión deseada y la situación actual?

Luego se visualiza el problema de la entidad para poder realizar las acciones.



*Figura 1* Cuestionamientos de Diagnostico Organizacional de French y Bell (1995)

Fuente: Hernández, J., Gallardo, M. y Espinoza, J., 2011.

Hernández, et al. (2011) definieron: “espacio de tiempo donde se puede hallar las dificultades por las cuales atraviesa la entidad, con la meta de poder corregirlas a tiempo.” (p. 65).

Pinto (2012) definió en su estudio que: “consiste en visualizar las dificultades de la entidad con el fin de darle la solución más adecuada.” (p. 27), todo el proceso se lleva a cabo luego de ser analizado por el grupo encargado.

Los mecanismos de comunicación de una entidad, se examinan y mejoran partiendo del diagnóstico. Tiene tres fases:



*Figura 2* Etapas del Diagnostico Organizacional

Fuente: Hernández et al, 2011.

- a) La generación de la información abarca; la forma, la metodología, y la frecuencia de la información.
- b) ordenamiento de datos
- c) diagnóstico cultural.
- d) El diagnóstico funcional estudia la forma como la entidad está organizada, que clase de medio de comunicación emplea para poder ligar a los participantes dentro de la entidad, para poder lograr los cambios necesarios dentro de la entidad. Las formas de hallar datos son: son la entrevista, el análisis de los mismos (Rodríguez, 2019).
- e) El diagnóstico cultural se analiza la cultura de la entidad y de los colaboradores para poder hallar la falta de coordinación y el comportamiento organizacional. Las técnicas aplicables tenemos la observación, análisis de documentos y entrevistas individuales (Rodríguez, 2019).
- f) El autor considera la importancia de conocer la información completa de la entidad con la finalidad de poder seleccionar las estrategias más adecuadas para poder mejorar la estructura y los procesos.

En la segunda dimensión: **Recabar información posible para realizar el diagnóstico** según Vallejos (2008), estableció que:

Las entidades del estado son los que tratan de romper las barreras que existen entre entidades de condiciones diversas para alcanzar las metas de la población y de todos los involucrado en un determinado contexto, respetando

cada una de ellas, los cambios en aras de estar modernizados y realizar su trabajo en las mejores condiciones, buscando la sostenibilidad de las entidades y de los proyectos que se han ejecutado (p. 13).

Por otro lado, Velásquez (2009), sobre el Diagnóstico Organizacional que:

A partir de las dificultades de la entidad y donde los encargados coordinan para la toma de decisiones. (Directivos y el experto) con la meta de realizar un estudio de las dificultades de la entidad y de esa manera poder proceder a la solución propuesta. (p. 43)

Asimismo, Caraballo (2013), sostiene que el diagnóstico general considera a todos los elementos de la entidad para poder hallar en punto flaquea la entidad y poder plantear soluciones en la que todas las áreas puedan contribuir con el trabajo en equipo que se requiere para implementar soluciones. El diagnóstico de la entidad busca tener los datos exactos de cómo marcha a entidad en un determinado tiempo, para poder plantear las mejores soluciones en su mejora.

En la tercera dimensión: **Proyección de aplicación e implantación según** Balcells (2007), expresó:

Consiste en la puesta en marcha de los planes que darán solución a los problemas que tenga la entidad. Donde se nombra a los responsables de cada una de las actividades que se han propuesto dentro de la entidad, y plantear sus funcionamientos. (p. 75)

Las actividades que la entidad implementa será en favor del cumplimiento de las metas propuestas, para lo cual es necesario la ayuda de los colaboradores, el líder tendrá que encaminarlos para su cumplimiento.

Además, Tarí (2000) sostuvo:

Para implementar los cambios dentro de la entidad, es necesario el compromiso de los integrantes del contrario los resultados no serán como lo planificado, y se pueda cumplir con lo planificado. (p. 70)

Se propone por la gerencia y los encargados de realizar los diagnósticos, serán el grupo de personas que propongan soluciones para la mejora de la situación de la entidad, para lo cual se requiere del apoyo del personal. (Garbanzo, 2015).

Por último, Centro Europeo de Entidades de Innovación de Ciudad Real (2009), señalo:

El cuadro de mando integral, se implementa con la finalidad de unir las ventajas que posee la entidad para poder realizar cambios que traiga la mejora de la entidad, esto debe darse en un determinado tiempo, después del cual se hace una evaluación. (p. 25)

Toda la organización esta llamada realizar las implementaciones de las acciones que se han propuesto con la intención de mejorar los resultados de las entidades, las cuales se podrá obtener siempre y cuando los trabajadores formen parte de las acciones.

En la cuarta dimensión la **capacitación y entrenamiento de personal**

Chiavenato (2009), definió que “La capacitación es una forma de conseguir las metas de la entidad, de manera ordenada y brindándoles un tiempo para cada uno, para alcanzar las metas” (p. 386).

Dessler, y Varela (2011), sostienen: “La capacitación es una manera de lograr resultados en los procesos, implementados en los colaboradores quienes son los encargados de realizar las actividades para lograr la mejora.” (p. 185).

Además, Silíceo (2004) sostiene: “la capacitación es un mecanismo que brinda las facilidades de realizar determinadas acciones en los procesos realizados por la entidad, donde es necesario contar con las habilidades de los trabajadores.” (p. 25).

Bompa (2003), sostuvo: “El adiestramiento teórico, incrementa el saber en los colaboradores, por lo tanto, es importante lograr brindarles a los trabajadores.” (p. 18).

Según Benet y Argente (2015) definieron el término entrenamiento como: “La implementación de estrategias supone un conocimiento de técnicas que se implementaran, por ello es esencial brindarles cursos de capacitación los colaboradores que participaran de los cambios dentro de la entidad” (p. 92).

Chiavenato (2007), planteó sobre: “El adiestramiento de la sensibilidad, busca el compromiso de los trabajadores para poder lograr la implementación de los planes, por parte

de la gerencia. Además, se les debe brindar los insumos necesarios para poder cumplir sus actividades” (p. 423)

Sobre el aspecto de entrenamiento, se puede interpretar de los autores, que es una etapa de transformación, donde hay un líder que motiva al personal realizar ciertas acciones en beneficio del logro de las metas que se han implementado en un determinado tiempo, para que cada uno asuma una responsabilidad como parte de la entidad.

En la quinta dimensión: **Aplicación de la planeación** según Hitt y Porter (2006), indicaron: “sirve para la toma de decisiones y se obtiene mejores resultados dentro de la entidad y logra los objetivos que se han repuesto” (p. 270).

En este proceso se plantea las acciones que se van a realizar en la entidad ara mejorar los resultados entre los colaboradores, para lo cual se asigna responsables y se les asigna actividades para que puedan contribuir a la mejora de los objetivos. (Rojas y Medina, 2012).

Münch (2015) sostiene: “Planeación es analizar la entidad para saber la situación en la que se encuentra y para luego subsanar las dificultades a través de estrategias propuestas por los expertos y por la gerencia” (p. 60).

De acuerdo a Dye (2008), la planeación en el sector público es “todo lo que los gobiernos deciden hacer o no hacer”, asimismo Kraft y Furlong (2006) señalan que una política pública es un tránsito de acción o inacción gubernamental, en donde se responde a problemas públicos.

En la sexta dimensión: **Seguimiento** según Civicus (2001), sostuvo que:

El consiste en realizar un monitoreo de las actividades que se han propuesto para subsanar las falencias de la entidad, para lo cual se requiere de indicadores que le brindan brindar la información real y verificar si se obtiene los resultados esperados o si es necesario algún cambio para la mejora de la entidad, esto amerita que los colaboradores estén dispuestos a colaborar brindando las facilidades que son cesarías para este proceso. (p. 3)

Se puede interpretar de lo mencionado que se refiere a la relación que se busca el diagnóstico para hallar realmente donde están las dificultades que les ayudaran a los encargados a realizar planes que mejoren la situación de la entidad.



PNUD (2009), “seguimiento monitoreo realizado por parte de los encargados para verificar si los planes están funcionando como se han planeado o si necesitan cambios en el momento oportuno” (p. 8)

Se deduce que el seguimiento a la entidad y a sus colaboradores, deben lograr la mejora de las habilidades dentro del desarrollo de las actividades para alcanzar las metas de la entidad.

La Responsabilidad Social (RS) en el ambiente privado, es cuando asumen el compromiso de realizar las actividades que devienen de las leyes según el país donde se encuentren.

Los partícipes son afectados por las acciones de la entidad, ya que esta actúa en base a sus necesidades y porque está creando un valor para sus productos, dependiendo de sus cualidades y de lo que pretenda realizar con las demás entidad o con pactos con otras corporaciones aledañas. (Freeman, 1984).

Maújo (2015), en su publicación, señala que la RSC es aplicable a todas las entidades, incluyendo a las que no tienen fines de lucro, ya que esta se manifiesta en diversos aspectos: económico, social y medioambiental. Para ello es importante la participación de cada una de ellas.

Sin embargo, señaló que la en el ámbito económico, brindan un producto a un precio justo, para ser parte de una competencia justa en el rubro. En el ámbito legal deben respetar las normas que salvaguardan a la población, la seguridad de los trabajadores y la protección del medio ambiente. En el aspecto ética deben ser coherentes con sus propios valores para cuidar los intereses de todas partes comprometidas. En el aspecto filantrópico buscan la mejora de la calidad de existencia de los pobladores de las zonas aledañas (Canyelles, 2011).

La RS contribuye al cuidado del medio donde nos desempeñamos y de esa manera poder ejercer u cuidado más colaborativo por parte de las personas. Y de los funcionarios. (Gaete, 2008, p.104).

GRI, busca cuidar el medio ambiente de manera responsable y en la que todos los individuos puedan ayudar a la mejora de las de las naturales y el cuidado de los recursos que los peruanos contamos y nos hacen un país con diversidad. (2014)

La ONU para la RS, 2004. Brinda una serie de pautas que se deben tomar en cuenta cuando se implementen proyectos cuyos resultados sean compartidos con otras entidades que se tomen de muestra ante esta iniciativa que tienen un fin global y de beneficios para la humanidad, lo lograra con el apoyo de otras entidades que pueden apoyarlo en los proyectos que se ejecuten.

La “Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la RS de las entidades”, buscan lograr que las entidades se comprometen a cumplir con las recomendaciones de los gobiernos para alinearse a la normativa y a los modelos creándose un socio más para las actividades.

Una de las primeras definiciones la ofrece la World Commission on Environment and Development (1987), la definió se busca cuidar el medio ambiente a raves proyectos que logren el fortalecimiento sostenible en las comunidades y alcanzar su bienestar.

La ISO 26000, sobre la RS busca que la sociedad sea responsable al momento de usar ciertos productos que puedan causar daño al medio donde nos desarrollamos, ocasionan en la sociedad y en el medio ambiente, mediante una conducta responsable. (ISO 26000).

Es un compromiso que sumen todas las personas y también las entidades, ya que el medio que nos rodean será útiles para los que habitamos en este espacio. (Aguilera y Puerto, 2012).

Caravedo (1999), definió la responsabilidad social abarca diversos aspectos que se relacionan con la misión de la entidad y lo que pretenda conseguir, si comparte sus beneficios con las comunidades o poblaciones que se encuentran a su alrededor.

Schwalb (2006), son acciones que desempeñan las entidades de manera voluntaria para brindarles bienestar a las familias, con la intención de vender o promocionar sus productos, ello se debe a que buscan darles un valor agregado a sus productos.” (p.103).

Araque y Montero (2006), manifestaron que la responsabilidad social es el “proceso socio cognoscitivo donde intervienen diversos agentes en beneficio de un grupo de personas. (...)” (p.78).

Existe una diferencia entre los conceptos: (a) La Responsabilidad Social (RS) es el acuerdo entre la entidad y la comunidad para el beneficio de la población. (b) La Responsabilidad de las compañías (RSE), manifestación propia de la compañía, parte de ella

misma, de manera voluntaria y desea mejorar las condiciones de la población aledaña. (C) La Responsabilidad Social Corporativa (RSC), un acuerdo que engloba no solo el contexto, sino a nivel regional, incluyendo a otras entidades privadas y estatales para lograr un trabajo más completo” (Velasco, 2005, p.19).

La colaboración de las partes involucradas es de vital importancia, las organizaciones logran incrementar sus intenciones, para mejorar la percepción de los pobladores respecto a la entidad o a los productos que vende la entidad (Elkington, 1998)

Según Vives y Peinado (2011) precisaron que: “La RSE en el ámbito gubernamental, es un acuerdo implícito entre las entidades y las poblaciones, que deben ser respetadas por ambas partes, ya que será en beneficio mutuo” (p. 372).

Existen barreras entre entidades de diversas condiciones, y son las entidades del estado las que rompen dichas barreras, con la meta de hacer que la población y de todos los actores involucrados en un determinado contexto, respetando cada una de ellas, los cambios en aras de estar modernizados y realizar trabajos en las mejores condiciones, buscando la sostenibilidad de las entidades y de los proyectos que se han ejecutado.

Como puede observarse en la Figura 6. Muestra el aspecto importante que es la transparencia en cada uno de los procesos implicados con la responsabilidad social de las entidades estatales.



*Figura 3* Componentes de la Responsabilidad Social en Empresas del Sector Público

Fuente: Elaboración propia con base de Vives y Peinado (2011).

Asimismo, debe estar fundamentada en una base axiológica, para que se pueda plantear proyectos honestos que realmente busquen la mejora de la situación de los pobladores en un

contexto determinado. Caso contrario puede significar la presencia de riesgos de índoles que puede afectar a la población causando problemas de diversas envergaduras.

A manera de conclusión, se busca conducir hacia una situación consciente y voluntaria que evidencia la mejora de todas las partes involucradas, buscando la sustentabilidad.

Loan (2015), menciona que:

Otro enfoque se origina según las Naciones Unidas, tomando en cuenta el Medio Ambiente y Desarrollo, y considera la RSE como una estructura tridimensional, que incluye tres facetas, económica, ambiental y social, las entidades deben tener en cuenta el bienestar de la sociedad, gestionar su impacto en diversos factores. (p. 313)

A modo de conclusión, se tiene que coordinar con las autoridades de los tres niveles del sector público quienes brindan cantidades de dinero para el aprovechamiento del agua potable. Si no se actúa con previsión, puede existir una sequía y la falta de este líquido vital traería problemas para la convivencia de las personas. (Velasco y Montesillo, 2007).

Guédez (2014), enuncian que la RSE:

Va más allá de ser una tendencia de moda, el concepto ha evolucionado de tener una visión y misión centrada en la filantropía, en las donaciones caritativas, en la mendicidad, hasta llegar a un enfoque integral, que toma en cuenta las consecuencias en las comunidades y de las organizaciones del nuevo milenio, centrando la atención durante gran parte del S. XX, a muchas personas de diferentes contextos de la sociedad. (p. 68)

### **Dimensiones de Responsabilidad Social**

De las conceptualizaciones y teorías comentadas respecto de Responsabilidad Social, se identificó las tres dimensiones principales: económico, social y ambiental e inclusive filantrópico; los cuales muy bien se representa de manera piramidal, a medida que se va cumpliendo ciertas responsabilidades en la organización esta puede hacer frente a responsabilidad siguiente. (Carrol, 1999). Ver figura 4.



*Figura 4* Pirámide de las Responsabilidades de la Entidad

Fuente: Elaboración propia en base a Carroll (1991)

### **Dimensión económica**

La responsabilidad económica estará dada por la forma de generar beneficios, produciendo bienes y servicios que posteriormente serán valorados por la sociedad. El principal stakeholder de la entidad es el accionista, el mismo que está deseoso que el patrimonio colocado en la organización le genere valor. (Severino y Medina, 2014).

En cuanto a responsabilidades económicas opinaba que: “La mayor parte de las entidades persigue metas que busca la rentabilidad, ventas, utilidades, innovación renombre y otros” (Kotler, 2001).

Pérez y Espinoza (2016), enuncian que:

Dimensión económica interna, toca la repartición de sus utilidades entre la cantidad de sus trabajadores para tratar de mejorar su calidad de existencia por ser parte de la entidad, en provechosos para el trabajador contar con estos incentivos, que muestran equidad.

Dimensión económica externa, repartición de bienes con la población que está ubicada a sus alrededores, brindándoles algún tipo de servicio que le pueda resultar útil en los aspectos priorizados según su realidad.

Los gestores públicos desempeñan diversos roles, las cuales tienen muchas veces imitativas que muestran estar atentos a los proyectos que implican responsabilidad social,

pero lo difícil es que no logran contar con el apoyo de las entidades del estado, las que muchas veces son los que desembolsan el dinero para los proyectos. (Davis, 1960).

La teoría referida a la pirámide fue desarrollada por Carroll (1991), propone cuatro responsabilidades para la entidad.

### **Dimensión Social**

Arocena, (1995), El termino ética se puede definir de la siguiente forma: “cualquier experiencia moral de nuestras vidas en las que se trate de deliberar y decidir cómo actuar” (Melchin, K. 1998) Las entidades deben actuar de forma correcta para crear buenas relaciones con los diferentes stakeholders. Ética, desarrollo y libertad pueden ser perfectamente complementarias, pero, para lograr estas metas se debe incluir un conjunto de normas que regulan las mismas. “Es necesario una valoración de la ética tome cuenta los derechos de las personas” (Sen, 2003). Generalmente las actuaciones éticas están definidas por normas y leyes, pero, en el caso que no las hubiese, la sociedad espera que las entidades actúen con responsabilidad.

Dimensión social interna, se cuida que los colaboradores cuenten con un espacio de trabajo adecuado para que puedan cumplir sus funciones de manera adecuada, y que apoye para alcanzar las metas de la entidad.

Dimensión social externa, son las condiciones del contexto y de los pobladores que colaboren con el desarrollo de la compañía y de las poblaciones que viven alrededor de la entidad.

### **Dimensión Ambiental**

Las entidades que pertenecen al estado son las primeras llamadas en contar con proyectos que conserven el ambiente natural ya que es parte de las políticas del estado la conservación de la naturaleza y de los recursos naturales de todas las regiones, por ello son los primeros en implementar estos proyectos, y a la vez se debe contar con alianzas estratégicas con entidades privadas para que se concreten la mayor cantidad de proyectos en un lapso de tiempo pertinente. (Pichardo, 2009).

Debido al cambio climático y deterioro del medio ambiente, hubo un incremento en la destrucción de la naturaleza, pero para contrarrestar ello se debe tener planes de contingencia para que las consecuencias de los fenómenos naturales no dañen los recursos con los que cuentan el país, (Larrabure, Pajares y Toro, 2009).

Pichardo (2009), sobre el cuidado de los recursos hídricos se debe contar con un inventario de los ríos y pozos de agua, además saber a quienes beneficia cada uno de ellos, para ello es necesario contar con los servicios de especialistas que cuenten con la experiencia para realizar los levantamientos que sean necesarios en estos casos y poder contar con el respaldo de las normas para poder cuidalas y reservarlas.

El agua potable, las afluencias pluviales, los tratamientos de agua, son acciones que dependen del compromiso de las entidades del estado, en primera instancia de los municipios, quienes son los primeros guardianes de este recurso vital básico y necesario para los habitantes de las sociedades.

Dimensión ecológica interna, busca el cuidado del medio ambiente para las futuras generaciones, implica el uso adecuado y preventivo sobre los insumos que pueden hacer daños a los trabajadores de la mancomunidad cuando manipulen las sustancias toxicas y peligrosas.

Dimensión ecológica externa, busca cuidar el medio ambiente como herencia a las futuras generaciones, usando de manera responsable los recursos que la naturaleza nos brinda, una solución viable para el futuro de la conservación de los recursos, estos cuidados deben ser sostenibles en el tiempo para que las metas sean más provechosas para las poblaciones.

En la investigación se detalló en problema general: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y responsabilidad social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019 Asimismo, se consideró los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y economía en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019, (b) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019 y (c) ¿Cuál es la relación

entre el desarrollo organizacional y ambiental en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019

De acuerdo con Borges, la justificación de una investigación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico (Borges S., 2012, p.19, 20). La sostenibilidad institucional de las mancomunidades municipales es una investigación nueva, la cual constituye un aspecto de vital importancia para los gobiernos locales en beneficio de la población.

Se justifica *teóricamente*, porque revisa, analiza y critica los conceptos, teorías y modelos relacionados a la responsabilidad social y el desarrollo organizacional, ambas variables se contextualizan de acuerdo a la realidad que se investiga y se generan las definiciones operacionales pertinentes que contribuyen al conocimiento.

Se justifica *metodológicamente*, porque describe, analiza y aplica modelos que desarrollan las variables de investigación. Se emplean diversas técnicas de recolección de datos y se elaboran, validan y aplican instrumentos que recolectan información que se orienta a cumplir con determinados objetivos de investigación.

Se justifica de manera *social*, “El presente estudio benefició a los trabajadores de la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste Yauyos – Lima y toda la población de la mancomunidad”, ya que presenta carencias que corresponden a información sobre responsabilidad social, falta de condiciones de trabajo y empleo, deficiente protección del medio ambiente, marketing responsable y deficiente práctica de valores y principios éticos.

En la investigación se consideró la hipótesis general: Existe relación entre el desarrollo organizacional y responsabilidad social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019 Asimismo, se puntualizó las hipótesis específicas: (a) Existe relación entre el desarrollo organizacional y economía en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019, (b) Existe relación entre el desarrollo organizacional y social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019 y (c) Existe relación entre el desarrollo organizacional y ambiental en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019



También, se indicó el objetivo general: Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y responsabilidad social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019 Asimismo, se puntualizó las hipótesis específicas: (a) Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y economía en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019, (b) Establecer la relación entre el desarrollo organizacional y social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019 y (c) Identificar la relación entre el desarrollo organizacional y ambiental en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

Valderrama (2015) El tipo de investigación es aplicada, el cual definió también que es llamada práctica empírica, activa o dinámica y se encuentra íntimamente ligada a la investigación básica ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para poder generar beneficios y bienestar a la sociedad. Su finalidad es aplicar las teorías existentes a la producción de normas y procedimientos tecnológicos para controlar situaciones o procesos de la realidad (p. 39).

El diseño de la siguiente investigación es no experimental, es decir, se realiza sin manipular las variables. Los diseños transaccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. (Hernández, Fernández y Baptista, 2018, p. 177).

La investigación presente usó el método hipotético deductivo, se parte de una hipótesis para llegar a una conclusión y demostrar mediante teorías. (Bernal, 2016, p. 21)

La presente investigación presenta un enfoque cuantitativo, porque se cuantifica en valores numéricos y se muestran los resultados de la medición en valores numéricos y el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4).

### **2.2 Operacionalización de variables**

#### **Identificación de las variables**

Variable 1 Desarrollo organizacional

French y Bell (1981), citado por Chiavenato (2009), definieron que: Desarrollo organizacional, es un esfuerzo de largo plazo, apoyado por la alta dirección, que tiene por objeto mejorar los procesos de la resolución de problemas que genera la renovación organizacional, en particular por medio de un diagnóstico eficaz colaborativo y de la

administración de la cultura organizacional (con especial enfoque en los equipos formales de trabajo, los equipos temporales y la cultura intergrupar) con la ayuda de un consultor-facilitador y la aplicación de la teoría y la tecnología de las ciencias conductuales, inclusive la acción y la investigación. (p. 280).

## Variable 2 Responsabilidad Social

Cajiga (2010), describió que:

La responsabilidad social, es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad del municipio, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común.

Se refiere a un esfuerzo planificado, a través de toda la organización y dirigidos desde arriba, para incrementar la efectividad y la salud de la organización, por medio de intervenciones planeadas en los “procesos” de la organización, usando las siguientes dimensiones: “(a) Un Diagnóstico interno, (b) Recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico, (c) Proyección de aplicación e implantación, (d) Capacitación y entrenamiento del personal, (e) Aplicación de la planeación y (f) Seguimiento y reaprovechamiento”. (Pinto, 2012, p. 27, 28).

La Responsabilidad Social Municipal se asume como las acciones llevadas a cabo de forma voluntaria por la entidad y ajustada a su propia filosofía que permiten generar un efecto positivo tanto para los trabajadores considerados parte esencial del ambiente interno, como para los ciudadanos y comunidades que forman parte de su entorno.

En relación con los trabajadores, las acciones de la municipalidad se orientan a medir su formación permanente, equilibrio entre trabajo, familia y ocio, contratación no discriminatoria, igualdad de retribución y de perspectivas profesionales. En cuanto a los ciudadanos y comunidades, se asumen como prioridad de estudio: las relaciones existentes con las comunidades, inversión social y el trabajo voluntario (Artigas, 2012).

Tabla 1

*Operacionalización de la variable desarrollo organizacional*

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Escala ordinal	Rangos por dimensiones	Niveles y Rangos			
Desarrollo organizacional	Diagnostico interno		1, 2, 3	Nunca =1	Malo [3- 7]	Malo [ 24-56]          Bueno [89-120]			
	Diagnostico				Regular [8-11]				
					Bueno [13-15]				
	Recabar información para realizar el diagnostico	Poder	4, 5, 6, 7	Casi nunca=2	Malo [4-9]		Regular [57-88]		
		Organización			Regular [10-14]				
	Conflictos				Bueno [15-20]				
	Proyección de aplicación e implantación	Implantación	8,9	A veces=3	Malo [2-4]			Bueno [89-120]	
			10, 11, 12, 13, 14, 15		Regular [5-7]				
					Bueno [8-10]				
	Capacitación y entrenamiento personal	Capacitación	Casi siempre=4	Malo [6-14]	Bueno [18-25]				
Aplicación de la planeación	Entrenamiento	16, 17, 18, 19, 20		Regular [15-22]					
	Planeación			Bueno [23-30]					
				Malo [5-11]					
				Siempre=5					

Tabla 2

*Operacionalización de la variable responsabilidad social*

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Escala ordinal	Rangos por dimensiones	Niveles y Rangos
Responsabilidad social	Económica	Actividades económicas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Nunca =1		
		Infraestructura				
		Compromiso y acciones orientadas al desarrollo económico y social de la comunidad		Casi nunca=2	Malo [8-19]	
		Gestión de los recursos humanos			Regular [20-30]	
	Social	Educación	9, 10, 11,	A veces=3	Bueno [31-40]	
		Salud	12, 13, 14,			Malo [41-95]
		Servicios básicos en la vivienda	15, 16, 17, 18, 19, 20,		Malo [17-39]	
		Relacionamiento con la sociedad y el estado	21, 22, 23, 24, 25	Casi siempre=4	Regular [40-62]	Regular [96-150]
		Organización			Bueno [63-85]	
	Ambiental	Conflictos		Siempre=5		Bueno [151-205]
		Agua, aire, suelo,	26, 27, 28,			
		biodiversidad, Adaptación al cambio climático	29, 30, 31,		Malo [16-37]	
			32, 33, 34,		Regular [38-59]	
			35, 36, 37, 38, 39, 40, 41		Bueno [60-80]	

### 2.3. Población y muestra

#### Población

Borges (2012) señala que: “Desde un punto de vista estadístico, se denomina población o universo al conjunto de elementos o sujetos que serán motivo de estudio” (p.30).

La población de estudio estuvo conformada por 130 servidores que laboraron en la Mancomunidad Municipal de la zona nor oeste de la Provincia de Yauyos en los años 2018, 2019 respectivamente.

Tabla 3

#### *Distribución de la población*

Personal de la Mancomunidad	N° trabajadores 2018	N° trabajadores 2019
- Alcaldes	5	5
- Regidores	25	25
- Personal de Dirección	5	5
- Personal Asesoría legal	5	5
- Personal Contable	5	5
- Personal Administrativo	15	15
- Personal de Servicio	5	5
Total	65	65

Fuente: C.A.P. y P.A.P de la Mancomunidad de la zona nor oeste (2019).

#### Muestra

Continuando el análisis teórico, se concuerda con Hernández, Fernández y Baptista (2014), es el sub conjunto de la población” (p.175). Es decir, la muestra está constituida por 130 servidores que laboraron en la Mancomunidad Municipalidad de la zona por oeste Provincia de Yauyos 2019 y se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N.p.q.z^2}{(N-1)e^2 + p.q.Z^2}$$

En donde:

$z = 1.96$  (Nivel de confianza = 95%)

$q = 0.5$

$e = 0.05$  (5% de error muestral)

$N = 130$

$n =$

Tabla 4  
*Distribución de la muestra*

Personal de la Mancomunidad	Población	Fh	Muestra
- Alcaldes	10	0,746	07
- Regidores	50	0,746	37
- Personal de Dirección	10	0,746	07
- Personal Asesoría legal	10	0,746	07
- Personal Contable	10	0,746	07
- Personal Administrativo	30	0,746	22
- Personal de Servicio	10	0,746	07
Total	130		94

Fuente: Elaboración propia.

La muestra final resulta de multiplicar la subpoblación por la fracción constante ( $Fh = n/N$  0,746) para obtener el tamaño de la muestra para el estrato (Hernández et al. 2010, p.181).

En este caso la selección de los elementos no depende de las probabilidades sino del criterio del investigador tal como manifiesta Borges (2012); “En las muestras no probabilísticas no es posible calcular el error estándar, así como el nivel de confianza con el que hacemos la estimación. Sin embargo, este tipo de muestreo es muy importante en estudios cualitativos. En este caso la selección de los elementos no depende de la probabilidad sino del criterio del investigador” (p.32).

La estrategia para seleccionar a nuestros informantes fue entrevistar a las personas o actores sociales más representativos de la Mancomunidad en estudio, quienes nos brindaron la información requerida, así como la documentación en la cual se hallan los datos más relevantes de nuestro objeto de estudio. También realizamos entrevistas a otras personas de confianza que fueron y son funcionarios responsables de la organización actual de la Mancomunidad.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnicas

Al respecto Arias (2012) La técnica utilizada en la presente investigación está determinada por la encuesta para la recolección de la información primaria y, en el análisis de documentos de la Mancomunidad relacionados con el desarrollo organizacional y responsabilidades para la información secundaria.

### Instrumentos de recolección de datos

Por otro lado, lo indicado por Borges (2012): “aplicamos las técnicas de recopilación de datos mediante, entrevista, encuesta, análisis documental”. (p.33, 34).

### Validez del instrumento

Para Hernández, et al., 2014, la validez de un instrumento, “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 200), expertos en el campo de la investigación los cuales revisaron la pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 5  
*Validez de los instrumentos*

Expertos	Especialidad	Aspectos de la Validación		
		Claridad	Pertinencia	Relevancia
1.Dr. Johnny Farfán Pimentel	Educación	x	x	x
2.Dr. Lizandro Crispín Rommel	Educación	x	x	x
3.Mg. Quiñones Castillo Karlo G.	Educación	x	x	x

Fuente: Elaboración propia.

### Confiabilidad

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos de medición se sometió a una prueba piloto y luego se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach ya que ambos instrumentos tienen una escala ordinal. Se realizó una prueba piloto conformada por 20 personas que laboraron en la Mancomunidad de la zona noroeste de la Provincia de Yauyos Lima que luego se aplicó la

fiabilidad de los instrumentos con el estadístico Alfa de Cronbach por ser polítomica ya que los instrumentos serán medidos en escala ordinal. Dichos datos de la prueba piloto fueron procesados por el programa SPSS y se aplicó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

- $\alpha$  : Alfa de Cronbach  
 $K$  : Es el número de ítems.  
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$  : Es la suma de varianzas de cada ítem.  
 $S_t^2$  : Varianza de la suma de los ítems

Dicha escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 6  
*Escala y valores de la confiabilidad*

ESCALA	VALOR		
No es confiable	-1	a	0
Baja confiabilidad	0.01	a	0.49
Moderada confiabilidad	0.50	a	0.75
Fuerte confiabilidad	0.76	a	0.89
Alta confiabilidad	0.90	a	1

Tabla 7  
*Confiabilidad de los instrumentos*

Nº Instrumentos	Estadístico de fiabilidad	Nº de elementos
1 Desarrollo organizacional	0.8606	24
2 Responsabilidad social	0.8566	41
Nota: Prueba piloto (2019)		

De acuerdo los resultados se perciben que las variables tienen una fuerte confiabilidad.



## 2.5 Procedimientos

De acuerdo a la problemática de la investigación se identificaron las variables de la investigación, asimismo se buscaron teorías relacionadas al tema para operacionalizar las variables y de esta manera se plantearon los problemas generales y específicos. Asimismo, se elaboraron los instrumentos para realizar la validación mediante juicio de experto; para ello se solicitó el aporte de (3 magister) acreditados en el conocimiento de los instrumentos. Es importante precisar que los instrumentos fueron evaluados teniendo en cuenta los tres indicadores: claridad, pertinencia y relevancia: Luego se solicitó la autorización a la gerencia general de la entidad para solicitar una fecha y reunir al personal para desarrollar la aplicación de los instrumentos a la población censo. Luego se realizó el vaciado de datos al programa Excel y se pasó al programa SPSS 23, obteniendo los valores y resultados descriptivos e inferenciales.

## 2.6 Métodos de análisis de datos

Una vez culminado el periodo de recolección de información y datos de campo, se pasó a la siguiente etapa consistente en el procesamiento y análisis de datos de tipo hipotético deductivo. Se han revisado y clasificado por dimensiones y categorías de análisis todos los datos y material documentado. Se han transcrito las entrevistas para luego ser codificados por categorías y subcategorías para su análisis cualitativo en el presente informe de investigación.

De acuerdo a las variables de estudio, se procedió a efectuar pruebas representándolas en tablas, gráficos según sea la naturaleza del resultado. Para analizar los datos se utiliza la parte de la estadística descriptiva con ayuda del Programa estadístico de apoyo: Programa SPSS v.25, es decir se aplicó la siguiente fórmula.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:  $r_s$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d_i$  = Diferencia entre los rangos de X e Y.

$n$  = Numero de datos

Tabla 8  
Valores de la correlación Rho de Spearman

Tabla 11  
Valores de la correlación Rho de Spearman

Puntuación			Determinación del grado
-0.91	a	-1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76	a	-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51	a	-0.75	Correlación negativa considerable
-0.26	a	-0.50	Correlación negativa media
-0.11	a	-0.25	Correlación negativa débil
-0.01	a	-0.10	Correlación negativa muy débil
	0.00		No existe correlación alguna entre las variables
+0.01	a	+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11	a	+0.25	Correlación positiva débil
+0.26	a	+0.50	Correlación positiva media
+0.51	a	+0.75	Correlación positiva considerable
+0.76	a	+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91	a	+1.00	Correlación positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

Nota: Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014), p. 305) Metodología de la investigación científica.

## 2.7 Aspecto ético

La investigación mostrará datos fehacientes de los resultados, la confiabilidad de los datos que fueron suministrados por cada una de las Municipalidades que conforman la Mancomunidad de zona norte oeste de Yauyos, y la identidad de los individuos que participaron en la investigación respetando toda la información recabada a través de las personas y en la propia Mancomunidad será de uso exclusivo para la tesis.

Durante el recojo de la información se respetará plenamente los derechos humanos de las personas encuestadas. Asimismo, durante la redacción del informe de tesis, se respetará los derechos de autor de todos los trabajos, estudios, investigaciones o textos teóricos utilizados.

### III. RESULTADOS

Tabla 9

*Frecuencia y porcentaje del desarrollo organizacional y responsabilidad social*

		Responsabilidad social			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo organizacional	Malo	6	7	1	14
		6,4%	7,4%	1,1%	14,9%
	Regular	18	23	5	46
		19,1%	24,5%	5,3%	48,9%
	Bueno	4	17	13	34
		4,3%	18,1%	13,8%	36,2%
Total		28	47	19	94
		29,8%	50,0%	20,2%	100,0%

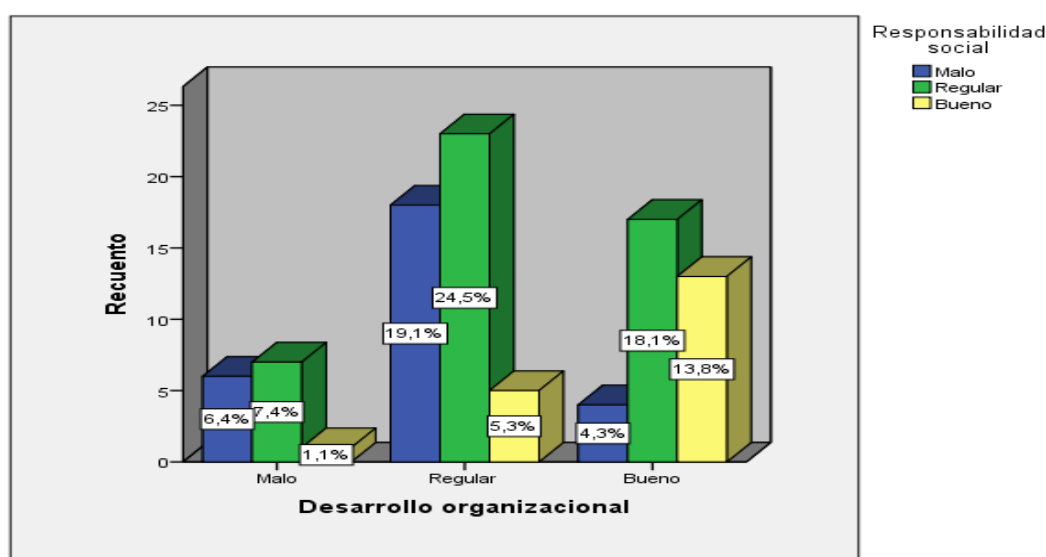


Figura 5. Desarrollo organizacional y responsabilidad social

Descripción de los resultados desarrollo organizacional, el 48,9% de los encuestados manifiesta que el desarrollo organizacional se encuentra en el nivel regular, el 36,2% de los encuestados revela que el desarrollo organizacional es bueno y el 14,9% de los encuestados señala que el desarrollo organizacional es malo. Asimismo, los resultados de la dimensión Responsabilidad social, donde el 50% de los encuestados manifiesta que la responsabilidad social en el nivel regular, el 29,8% de los encuestados revela que la responsabilidad social es mala y el 20,2% de los encuestados señala que la responsabilidad social es buena.

Tabla 10

*Frecuencia y porcentaje del desarrollo organizacional y dimensión económica*

		Económica			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo organizacional	Malo	7	5	2	14
		7,4%	5,3%	2,1%	14,9%
	Regular	16	23	7	46
		17,0%	24,5%	7,4%	48,9%
	Bueno	7	18	9	34
		7,4%	19,1%	9,6%	36,2%
Total		30	46	18	94
		31,9%	48,9%	19,1%	100,0%

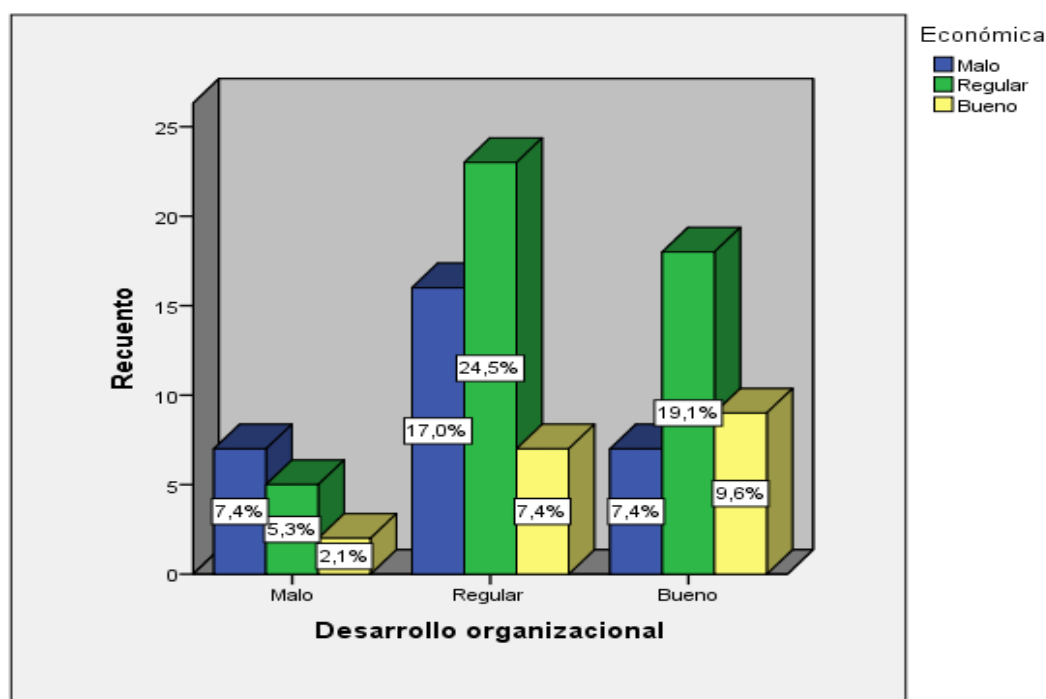


Figura 6. Desarrollo organizacional y dimensión económica.

Descripción de los resultados desarrollo organizacional, el 48,9% de los encuestados manifiesta que el desarrollo organizacional se encuentra en el nivel regular, el 36,2% de los encuestados revela que el desarrollo organizacional es bueno y el 14,9% de los encuestados señala que el desarrollo organizacional es malo. Asimismo, los resultados de la dimensión Económica, donde el 48,9% de los encuestados manifiesta que la dimensión económica en el nivel regular, el 31,3% de los encuestados revela que la dimensión económica es mala y el 19,1% de los encuestados señala que la dimensión económica es buena.

Tabla 11

*Frecuencia y porcentaje del desarrollo organizacional y dimensión social*

		Social			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo organizacional	Malo	6 6,4%	8 8,5%	0 0,0%	14 14,9%
	Regular	17 18,1%	27 28,7%	2 2,1%	46 48,9%
	Bueno	6 6,4%	11 11,7%	17 18,1%	34 36,2%
Total		29 30,9%	46 48,9%	19 20,2%	94 100,0%

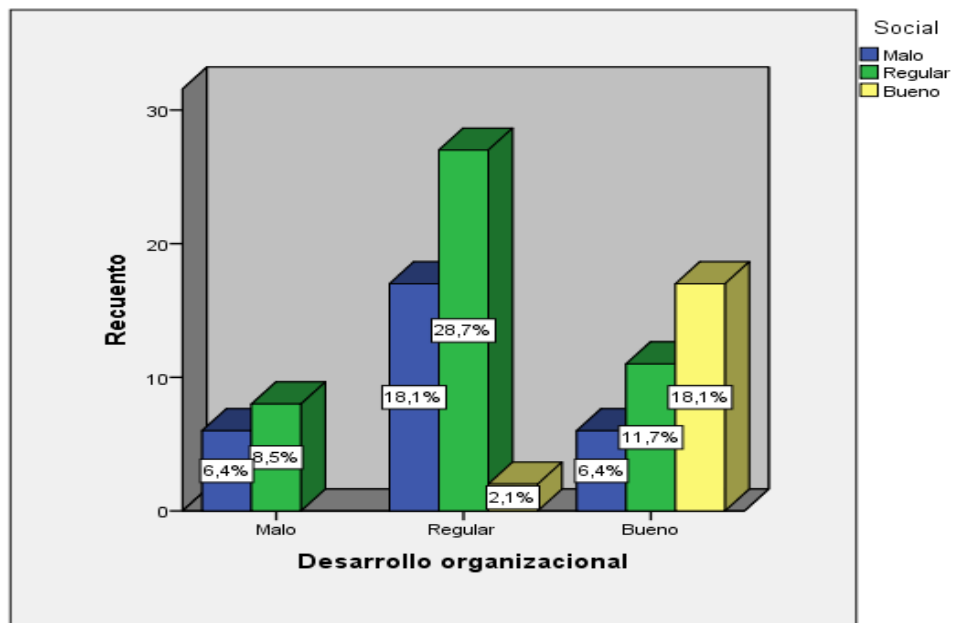


Figura 7. Desarrollo organizacional y dimensión social.

Descripción de los resultados desarrollo organizacional, el 48,9% de los encuestados manifiesta que el desarrollo organizacional se encuentra en el nivel regular, el 36,2% de los encuestados revela que el desarrollo organizacional es bueno y el 14,9% de los encuestados señala que el desarrollo organizacional es malo. Asimismo, los resultados de la dimensión social, donde el 48,9% de los encuestados manifiesta que la dimensión social en el nivel regular, el 30,9% de los encuestados revela que la dimensión social es mala y el 20,2% de los encuestados señala que la dimensión social es buena.

Tabla 12

*Frecuencia y porcentaje del desarrollo organizacional y dimensión ambiental.*

		Ambiental			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo organizacional	Malo	2	6	6	14
		2,1%	6,4%	6,4%	14,9%
	Regular	13	21	12	46
		13,8%	22,3%	12,8%	48,9%
	Bueno	5	16	13	34
		5,3%	17,0%	13,8%	36,2%
Total		20	43	31	94
		21,3%	45,7%	33,0%	100,0%

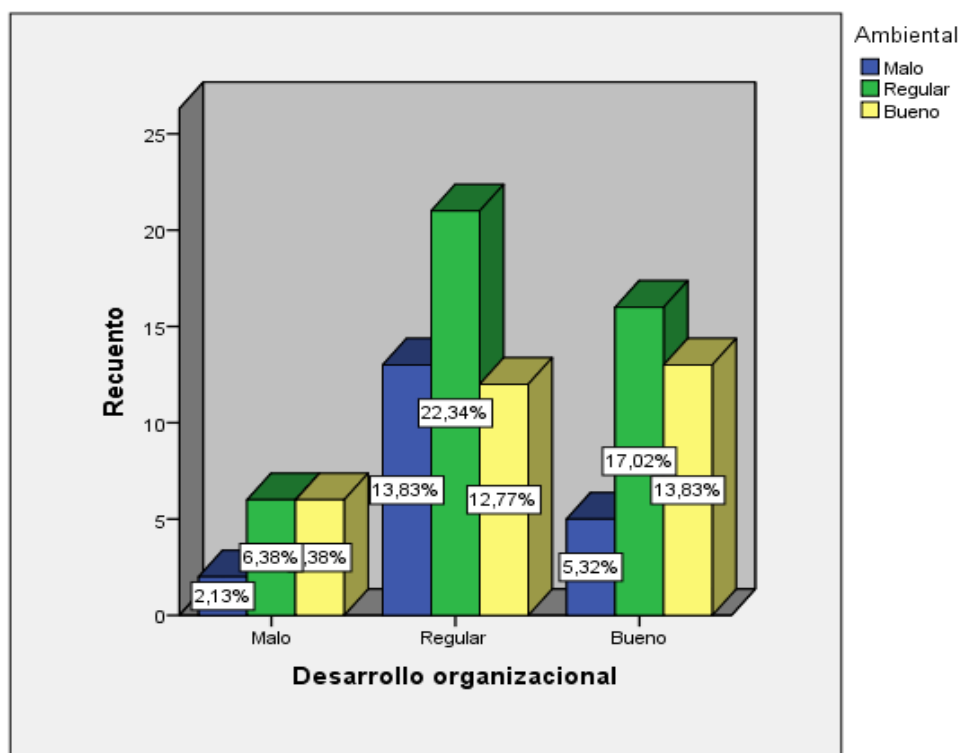


Figura 8. Desarrollo organizacional y dimensión ambiental.

Descripción de los resultados desarrollo organizacional, el 48,9% de los encuestados manifiesta que el desarrollo organizacional se encuentra en el nivel regular, el 36,2% de los encuestados revela que el desarrollo organizacional es bueno y el 14,9% de los encuestados señala que el desarrollo organizacional es malo. Asimismo, los resultados de la dimensión Ambiental, donde el 45,7% de los encuestados manifiesta que la dimensión ambiental en el nivel regular, el 33% de los encuestados revela que la dimensión ambiental es buena y el 21,3% de los encuestados señala que la dimensión ambiental es mala.

## Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación el desarrollo organizacional y responsabilidad Social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el desarrollo organizacional y responsabilidad Social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019

Tabla 13

*Correlación entre el desarrollo organizacional y responsabilidad Social*

			Desarrollo organizacional	Responsabilidad social
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,480**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	,480**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Spearman, demuestra que el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.480$ ) que indica una correlación positiva moderada; de la misma razón, la significancia bilateral es ( $p = 0,000$ ) lo que resulta menor al  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que existe relación entre el desarrollo organizacional y responsabilidad Social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019

## Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación el desarrollo organizacional y la dimensión económica en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión económica en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019

Tabla 14

*Correlación entre el desarrollo organizacional y la dimensión económica*

		Desarrollo organizacional		Económica
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,386**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Económica	Coefficiente de correlación	,386**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

\*\*, La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Spearman, demuestra que el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.386$ ) asumiendo que existe relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión económica en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.

Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación el desarrollo organizacional y dimensión social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el desarrollo organizacional y dimensión social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.

Tabla 15

*Correlación entre el desarrollo organizacional y dimensión social*

		Desarrollo organizacional		Social
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Social	Coefficiente de correlación	,594**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

\*\*, La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



Los resultados de la prueba de Spearman, demuestra que el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.594$ ) que indica una correlación positiva moderada; asumiendo que existe relación entre el desarrollo organizacional y social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación el desarrollo organizacional y dimensión ambiental en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el desarrollo organizacional y dimensión ambiental en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.

Tabla 16

### *Correlación entre el desarrollo organizacional y la dimensión ambiental*

			Desarrollo organizacional	Ambiental
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,542
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Ambiental	Coeficiente de correlación	,542	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

Los resultados de la prueba de Spearman, demuestra que el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.542$ ) asumiendo que existe relación entre el desarrollo organizacional y ambiental en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.

#### IV. DISCUSIÓN

Uno de los resultados encontrados en la Tabla 12, que corresponde a la relación entre el desarrollo organizacional se puede establecer que, de los 94 colaboradores encuestados, el 50% de los encuestados manifiesta que la responsabilidad social en el nivel regular, el 29,8% de los encuestados revela que la responsabilidad social es mala y el 20,2% de los encuestados señala que la responsabilidad social es buena. Y para cumplir con las funciones asignadas según el puesto que ocupa. Coincide con Hernandez & Cruz (2014). México. Desarrollo Organizacional del Personal Administrativo de la Mancomunidad: Propuesta Pedagógica respecto al Cuidado de sí mismo y como mejora la Relaciones interpersonales, de la Universidad Nacional de San Marcos lo cual en su informe hace mención que la capacitaciones son mecanismos de mejoramiento personal, lo cual se ve reflejado en el desempeño de cada colaborador, es por ello que la organización debe contar con trabajadores capaces de afrontar cualquier situación laboral, ayudándoles a la superación y desarrollo personal.

Asimismo, en la Tabla 13, 48,9% de los encuestados manifiesta que la dimensión económica en el nivel regular, el 31,3% de los encuestados revela que la dimensión económica es mala y el 19,1% de los encuestados señala que la dimensión económica es buena. Los trabajadores de la Mancomunidad de la zona nor oeste de la Provincia de Yauyos no reciben capacitación mientras que el 36.4% respondieron que la entidad si les brinda capacitación lo cual corresponde a sólo 16 colaboradores de 44. Coincide con Urías (2013). México. Diseño de un Programa de Capacitación para una entidad de Giro Restaurantero llego a las siguientes conclusiones: que no todos sus empleados cuentan con las capacitaciones necesarias para ejercer exitosamente sus funciones, es por ello que nace la interrogantes, ¿de qué manera se puede motivar a los empleados, obteniendo una mejor productividad?, llegando a la conclusión que la implementación de dicho programa puede mejorar la atención de los clientes, motivándolos y haciendo crecer el negocio, pero siempre y cuando todos dispongan de ello.

En la Tabla 14: De acuerdo a los datos obtenidos los resultados de la dimensión social, donde el 48,9% de los encuestados manifiesta que la dimensión social en el nivel regular, el 30,9% de los encuestados revela que la dimensión social es mala y el 20,2% de los encuestados señala que la dimensión social es buena. Coincide con Chiavenato (2011), que nos hace

mención que el contenido de la capacitación debe transmitir información al personal acerca de los clientes, servicios, políticas, etc., asimismo se debe desarrollar habilidades y destrezas para el cumplimiento de las funciones, cambiar actitudes negativas por favorables.

Tabla 15: De acuerdo a los datos obtenidos los resultados de la dimensión Ambiental, donde el 45,7% de los encuestados manifiesta que la dimensión ambiental en el nivel regular, el 33% de los encuestados revela que la dimensión ambiental es buena y el 21,3% de los encuestados señala que la dimensión ambiental es mala, coincide con Werther & Davis (2008), quien menciona que la capacitación a través de medios expositivos y conferencistas permiten a que la entidad ahorre tiempo y recursos, pero que este tipo de técnica funciona mucho cuando se organizan y realizan sesiones de discusión al terminar la exposición. A través de los métodos didácticos el trabajador adquiere más conocimiento debido a que la entidad utiliza instalaciones que se asemejan al puesto de trabajo.

Tabla 16: El resultado de la prueba a través del método estadístico Rho de Spearman, se aprecia un valor de  $\delta = 0,480$  indica que existe relación positiva media entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación entre el desarrollo organizacional y responsabilidad Social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.

Tabla 17: El resultado de la prueba a través del método estadístico Rho de Spearman, se aprecia un valor de  $\delta = 0,386$  indica que existe relación positiva media entre la variables desarrollo organizacional y responsabilidad social (dimensión social), además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión económica en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019

Tabla 18: El resultado de la prueba a través del método estadístico Rho de Spearman, se aprecia un valor de  $\delta = 0,594$  indica que existe relación positiva considerable entre las variable desarrollo organizacional y la dimensión social y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación entre el desarrollo organizacional y dimensión social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019

Tabla 19: El resultado de la prueba a través del método estadístico Rho de Spearman, se aprecia un valor de  $\delta = 0,542$  indica que existe relación positiva considerable la variable desarrollo organizacional y la dimensión ambiental, además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación entre el desarrollo organizacional y dimensión ambiental en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019

## **V. CONCLUSIONES**

Primera. - Respecto a la hipótesis general, se comprobó que hay una relación significativa de la variable desarrollo organizacional con la variable responsabilidad social, con un índice de correlación de 0.450, una correlación positiva moderada.

Segunda. - Respecto a la hipótesis específico 1, se comprobó que hay una relación significativa de la variable desarrollo organizacional con la dimensión económica, con un índice de correlación de 0.507, una correlación positiva moderada.

Tercera. - Respecto a la hipótesis específico 2, se comprobó que hay una relación significativa de la variable de desarrollo organizacional con la dimensión social, con un índice de correlación de 0,383, una correlación positiva baja.

Cuarta. - Respecto a la hipótesis específica 3, se comprobó que hay una relación de la variable desarrollo organizacional con la dimensión ambiental, con un índice de correlación de 0,515, una correlación positiva moderada.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primera. - Se recomienda al equipo directivo establecer mecanismos de motivación a todo el personal para mejorar su labor o desempeño en la mancomunidad municipal, asimismo los directivos deben gestionar la mejora y la buena atención de los servicios mediante proceso de sensibilización y estrategias involucrando a toda los stakeholder.

Segunda. - Se sugiere al personal directivo que debe realizar reuniones con todo el personal de la mancomunidad municipal, para intercambiar experiencias y mejorar los procesos de gestión administrativa y municipal a nivel institucional, asimismo debe gestionar la presencia de personas especialistas en gestión municipal, gestión por procesos y gestión por resultados para repotenciar la gestión de orden administrativo.

Tercera. - Se recomienda al personal directivo de la mancomunidad municipal que deben implementar acciones administrativas de acuerdo a la normatividad de gestión mediante el MOF (Manual de Organización y funciones) y el PDP (Plan de Desarrollo de Personas) mediante capacitaciones o especializaciones ya que es fundamental para lograr las metas propuestas de orden de gestión mancomunal

Cuarta. - Se recomienda al personal directivo de la mancomunidad municipal que deben participar en forma conjunta con todas las municipalidades para mejorar la calidad de la gestión de los servicios y lograr una buena gestión favorable en beneficio de los administrados.

Quinta. - Finalmente se recomienda al personal directivo de la Mancomunidad Municipal de la zona nor oeste de la Provincia de Yauyos Lima que deben elaborar estrategias para motivar y valorar la gestión del personal para dar realce a su labor y lograr una verdadera identificación con la organización y responsabilidad social.

## REFERENCIAS

- Alarcón, L. y. (2013). *Presupuesto Participativo y la Gestión Municipal del Distrito de Lurigancho Chosica, 2013*. Lima-Perú: (Tesis de Maestría en Gestión Pública) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Atalaya, M. (2015). *La satisfacción fenómeno abstracto ligado a aspectos que afectan al usuario en su percepción*.
- Bastidas, D. (2016). *Municipios Y Descentralización. Una experiencia de Gestión Participativa y Descentralista. Perú* (Tesis de maestría) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho Perú.
- Berry, L. y Paraduramo A. (2017). *Marketing en las Entidades de Servicios, Bogotá. Colombia*. Grupo Editorial Norma.
- Bonilla, C y Sarzosa, Y. (2016). *El presupuesto participativo y su incidencia en el desarrollo socio-económico del cantón Cotacachi*” (Tesis de maestría) Universidad Técnica Del Norte en Ibarra – Ecuador
- Boaventura, S. (2015). *Democracia y participación: el ejemplo del presupuesto participativo de Porto Alegre*. Quito, Ecuador: Ediciones Abya Yala
- Buendía, K. (2017). *Presupuesto participativo y Gestión Municipal según los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad del distrito de Pueblo Libre-Lima, en el año 2016*, (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Bringas, R. (2014). *El presupuesto participativo y la calidad de la gestión de los recursos públicos en las municipalidades distritales de la región Ayacucho, período 2009-2013*. Tesis Doctoral, Universidad de San Martín de Porres.

- Cabannes, Y. (2014). *Manual: ¿qué es y cómo se hace el presupuesto participativo?* Quito, Ecuador.
- Claros, R. (2015). *Transparencia, participación y rendición de cuentas en la Gestión Municipal*. Universidad ESAN Ediciones. Lima Perú
- Delgado, I. (2016). *Avances y perspectivas en la implementación del presupuesto por resultados en Perú*. Lima, (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Díaz, J. (2015). *El Presupuesto Participativo y sus Relaciones con la Legitimidad del Poder y la Gobernanza en el Perú*. Lima.
- Domínguez, M. (2015). *La gestión administrativa municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Comas, Lima, 2015*. (Tesis de maestría) Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Fernández, A. (2016). *Satisfacción de los pacientes en un servicio de urgencias del hospital Carlos Andrade Marín* - Ecuador.
- García (2017). *Generación de Empleo*. *Revista Huachana de UNJFSC*, 45(8), 12-18.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México, McGraw Hill Interamericana, 600 pp.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Horovitz, J. (2016). *La satisfacción total del cliente*. México Ed. Folio
- Huamán, Y. (2017). *Calidad de servicio y satisfacción del usuario en la Municipalidad Provincial de Corongo, en el año 2015*, (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.



- Ignacio, D. (2015), *Democratizar la Democracia. Hacia una propuesta de presupuesto participativo nacional*, Trasnacional Institute New Politics Project (www.tni.org), agosto.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2014). *Elementos de administración*: México: Mac Graw Hill.
- Martínez, G. (2017). *El presupuesto participativo y su efecto con la satisfacción en la calidad de gasto público de la Municipalidad de la provincia de Pomabamba, en el año 2016*, (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Mendoza, A. (2017). El modelo de crecimiento con distribución. Bogotá, Colombia Candelaria. (Tesis) Bogotá: Universidad de La Salle.
- Ministerio de Economía y Finanzas (2017). *Presupuesto Participativo*. Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/es/presupuesto-participativo>.
- Moliner, B.; Berenguer, G. y Gil, I. (2001). La importancia de la performance y las expectativas en la formación de la satisfacción del consumidor. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la entidad*, 7 (3), 155-172
- Oliver, R. L. y Bearden, W. O. (1983). The role of involvement in satisfaction processes. En R. P. Bagozzi y A. M. Tybout (Eds.), *Advances in consumer research*, .10, (pp. 250-255). Ann Arbor: Association for Consumer Research.
- Oliver, R. (2016). *Satisfacción una perspectiva del comportamiento en el consumo*. México. (2da ed.).
- Petracci, M. (2014). *La medición de la calidad y la satisfacción del ciudadano - usuario de servicios públicos privatizados* (Tesis doctoral) Universidad de Buenos Aires.
- Pérez, D. (2014). *El presupuesto participativo. Política para la construcción de ciudadanía y la inclusión social. Condiciones para su implementación en Monterrey* (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Nuevo León, México.

- Pezoa, M. (2015). *¿Qué elementos de la atención de salud son, desde la perspectiva del usuario los que más contribuyen a que se sientan satisfecho?* Santiago de Chile.
- Ramírez, y Pimentel. (2014). *Nivel de satisfacción de los usuarios que asisten a la sala de emergencia del Hospital Regional Universitario de Jaime Mota de Barahona*. República Dominicana.
- Reicheld, F. (2017). *El efecto de la lealtad. Edición original en inglés the royalty efecto* 1996 editorial Norma.
- Revista ABB (2016). *El cambio del paradigma de fiabilidad* (Makin grellability sustainable. Barry Kleine. Nueva Zelanda.
- Rocca, L. (2016). *Satisfacción del cliente en el contexto del Sector Público, Municipalidad de Berisso*, (Tesis de maestría) Universidad Nacional de La Plata, de Argentina.
- Sánchez, A. (2015). *El valor del cliente como herramienta estratégica de Gestión en un mercado industrial*, Tesis doctoral presentada en la Universidad de Almería. España.
- Sánchez, V. (2015). *Calidad y satisfacción en los servicios: conceptualización* (6ta ed.). México (p, 17 al 21)
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5ta ed.). Lima, Edit. Business Support Aneth S.R.L., 235 pp.
- Sánchez, A. (2018). *Presupuesto Participativo y rendición de cuentas en el Municipio Provincial de la provincia de Huaral – 2016*, (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Salinas, J. (2012). *Aportes del Presupuesto Participativo para mejorar la transparencia en la gestión municipal: el caso de La Serena y Lautaro en Chile*. Chile: Universidad de Arcis.

- Salhuana, R. (2016). *Presupuesto por resultados, concepto y líneas de acción: Imprenta GRAFMAR*. Lima-Perú.
- Salazar, F. (2016). *La relación del presupuesto participativo en el desarrollo social y económico de las parroquias del Cantón Saquisilí. En el Año 2015*, de la Escuela Politécnica Nacional del Ecuador.
- Serna, H. (2016) según el autor, *Servicio de atención al cliente: Marco Teórico concepto* /importacionesan.blogspot.com/2011/05/marco-teorico.html
- Silvestre, R. & Johnston, R. (2016). *The Determinants of Service Quality: Hygiene and Enhancing Factors*". New York. Ed. Sto John's University.
- Shimabuku y colaboradores (2017). *Niveles de insatisfacción del usuario externo del Instituto Nacional de Salud del Niño. Perú*. Revista Peruana de medicina experimental y salud pública 2012,29(4).
- Sin Mordaza, (2017). *Se puso en marcha la edición 2017 del Presupuesto Participativo* (nota de prensa). Recuperado de: <http://www.sinmordaza.com/noticia/419587-se-puso-en-marcha-laedicion-2017-del-presupuesto-participativo.htm>.
- Thomson, A., Ysunol, R. (2017). *Expectativas y determinantes de satisfacción* (p, 127- 141)
- Torres, M. (2018). *Proceso de presupuesto participativo y satisfacción de la sociedad civil organizada en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018*, (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta ed.). Lima, Edit. San Marcos E.I.R.L., 495 pp.
- Zevallo, F. (2000). *Evaluación de la satisfacción del paciente. Departamento de Teoría económica*. Universidad de Barcelona.

## ANEXOS

### Anexo 01. Matriz de Consistencia

**Título:** Desarrollo Organizacional y Responsabilidad Social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<b>PROBLEMA PRINCIPAL</b> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y responsabilidad social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019?</p>	<b>OBJETIVO GENERAL</b> <p>O<sub>G</sub> Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y responsabilidad social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.</p>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> <p>H<sub>G</sub> Existe relación entre el desarrollo organizacional y responsabilidad social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.</p>	<b>V. INDEPENDIENTE.</b> <p>Desarrollo Organizacional</p>	<b>TIPO DE INVESTIGACION</b> <p><b>Tipo</b> Aplicada.</p>
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> <p>P<sub>1</sub> ¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y economía en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019?</p>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> <p>O<sub>1</sub> Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y economía en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.</p>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b> <p>H<sub>1</sub> Existe relación entre el desarrollo organizacional y economía en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.</p>	<b>Indicadores de la V.I.</b> <p>.- Diagnóstico          .- Poder de Organización          .- Conflictos          .- Implantación          .-Capacitación, entrenamiento y capacitación-          .-Seguimiento.</p>	<p>El diseño de la siguiente investigación es no experimental, presente investigación presenta un enfoque cuantitativo, porque se cuantifica en valores numéricos</p>
<p>P<sub>2</sub> ¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019?</p>	<p>O<sub>2</sub> Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.</p>	<p>H<sub>2</sub> Existe relación entre el desarrollo organizacional y social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.</p>	<b>V. INDEPENDIENTE.</b> <p>Responsabilidad Social</p>	<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA.</b></p>
<p>P<sub>3</sub> ¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y ambiental en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019?</p>	<p>O<sub>3</sub> Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y ambiental en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.</p>	<p>H<sub>3</sub> Existe relación entre el desarrollo organizacional y ambiental en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.</p>	<b>Indicadores de la V.I.</b> <p>.- Actividades económicas, Infraestructura, Compromiso y acciones orientadas al desarrollo económico y social de la comunidad          .- Gestión de los recursos humanos, Educación, Salud, Servicios básicos en la vivienda, Relacionamento con la sociedad y el estado, Organización, Conflictos.          .- Agua, aire, suelo, biodiversidad, Adaptación al cambio climático</p>	<p><b>Población.</b>          La población de estudio estuvo conformada por 130 servidores que laboraron en la Mancomunidad Municipal.</p> <p><b>Muestra</b>          la muestra está constituida por 130 servidores que laboraron en la Mancomunidad Municipalidad de la zona nor oeste Provincia de Yauyos 2019 y se aplicó la siguiente fórmula:</p>

## Anexo 2. Certificados de validez de instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Diagnóstico interno</b>							
1	Conocida la información con la que se cuenta la Mancomunidad, se puede organizar el trabajo de campo	/		/		/		
2	Ante un problema en la Mancomunidad analiza la información para solucionar previo estudio para la toma de decisiones	/		/		/		
3	Identifican los peligros que puedan ocurrir en la Mancomunidad, usando información.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: Recabar información posible para realizar el diagnóstico</b>							
4	Es necesario tener un líder o responsable para que te oriente y ejerza su poder de decisión en la Mancomunidad	/		/		/		
5	El personal obedece a las necesidades del requerimiento de la organización.	/		/		/		
6	La Mancomunidad con sus autoridades realizan coordinaciones permanentes.	/		/		/		
7	Cuando se genera un problema en la Mancomunidad se plantea alternativas de solución.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3: Proyección de aplicación e implantación.</b>							
8	Delegas tus funciones a otros servidores de la mancomunidad, para que sea viable tu gestión laboral.	/		/		/		
9	La responsabilidad de tu labor, es atendida por otros servidores de la Mancomunidad	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 4: Capacitación y entrenamiento del personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las capacitaciones recibidas lo haz aplicado en la Mancomunidad	/		/		/		
11	La Mancomunidad te invita o considera que participes en capacitaciones.	/		/		/		
12	Existe sistema documentario de capacitación en la Mancomunidad	/		/		/		
13	Se absuelve interrogantes o inquietudes labores por parte de las autoridades o servidores.	/		/		/		
14	Existe un manejo adecuado para atender los conflictos en la Mancomunidad	/		/		/		
15	Los medios tecnológicos de la organización están a su disposición para capacitarse	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 5: Aplicación de la planeación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Las autoridades, personal de la Mancomunidad cumplen con el trabajo planificado	/		/		/		

**ESCUELA DE POSTGRADO**

17	El personal de la Mancomunidad realiza la planeación laboral en forma coordinada.	/	/	/	/
18	Tus actividades laborales o personales son debidamente planificadas	/	/	/	/
19	Las actividades de planificación son efectuadas por personal especializado	/	/	/	/
20	Funciona la planeación institucional en bienestar de la organización de la Mancomunidad	/	/	/	/
<b>DIMENSIÓN 5: Seguimiento</b>					
21	Las autoridades, personal realiza el seguimiento de los documentos de gestión.	/	/	/	/
22	Las peticiones de los usuarios son atendidas en el tiempo previsto.	/	/	/	/
23	Las verificaciones de la documentación son efectuadas en forma permanente.	/	/	/	/
24	Realizan controles de verificación de la documentación de gestión.	/	/	/	/

**Observaciones (precisar si hay**
**suficiencia):** Hoy suficiencia
**Opinión de aplicabilidad:**

 Aplicable [☒]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:**
**DNI:** 06269132
**Especialidad del**
**validador:** Docente en Educación
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de 11 del 2019


**Firma del Experto Informante.**

**ESCUELA DE POSTGRADO**  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel**  
 Docente Investigador



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RESPONSABILIDAD SOCIAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La Mancomunidad desarrolla programas de mejoramiento de su productividad agrícola y ganadera.	/		/		/		
2	La Mancomunidad incentiva a realizar actividades orientadas a la agricultura y ganadería.	/		/		/		
3	La construcción o el mejoramiento de la infraestructura de riego, pistas y carreteras han sido gracias al aporte de la Mancomunidad.	/		/		/		
4	Las actividades que desarrolla la Mancomunidad han afectado su infraestructura.	/		/		/		
5	La Mancomunidad asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, producto de las actividades que realiza.	/		/		/		
6	Se realizan diagnósticos de necesidades locales antes de diseñar los planes de acción.	/		/		/		
7	Genera y/o participa de alianzas con otras instituciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad.	/		/		/		
8	La Mancomunidad genera oportunidades para que los trabajadores desarrollen actividades de apoyo comunitario.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: Social</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La Mancomunidad Municipal de la zona nor oeste realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los colaboradores.	/		/		/		
10	La Mancomunidad prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus colaboradores.	/		/		/		
11	La Mancomunidad realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los colaboradores.	/		/		/		
12	La Mancomunidad ha tratado de asociarse con otras organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación.	/		/		/		
13	La Mancomunidad brinda a los colaboradores información sobre los objetivos estratégicos de RS.	/		/		/		
14	Cuenta con un empleo decente, es decir, si trabaja con un contrato laboral, se respeta su jornada laboral, pago de remuneración de acuerdo a Ley, figura en planilla.	/		/		/		
15	La Mancomunidad cuenta con un Programa de Apoyo a la Educación en la localidad.	/		/		/		
16	Los aportes en la educación por parte de la Mancomunidad han sido significativos.	/		/		/		

**ESCUELA DE POSTGRADO**

17	La Mancomunidad cuenta con un Programa de Apoyo para el Sector Salud en la localidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
18	La Mancomunidad contribuye al fácil acceso a los hospitales y postas de la ciudad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
19	Los aportes en los programas de Salud por parte de la Mancomunidad han sido significativos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
20	La Mancomunidad cuenta con un programa de apoyo en el mantenimiento o mejoramiento de los servicios básicos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
21	La Mancomunidad desarrolla acciones de sensibilización en el adecuado manejo y uso de los servicios básicos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
22	Mantiene comunicación regular con grupos o partes interesadas aun cuando critiquen la naturaleza de sus procesos o servicios.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
23	La Mancomunidad ha formulado una política de responsabilidad social corporativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
24	Posee un documento de ética o valores que fije pautas propias de relaciones externas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
25	Ejecuta idónea y oportunamente el objeto contratado para la Mancomunidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>DIMENSIÓN 3: Ambiental</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	La Mancomunidad desarrolla programas de vigilancia de la calidad de agua en su localidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
27	Las actividades que desarrolla la Mancomunidad han afectado el agua en su calidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
28	La Mancomunidad comunica a la sociedad sobre temas de saneamiento del agua.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
29	La Mancomunidad desarrolla programas de vigilancia de la calidad del aire en su localidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
30	Las actividades que desarrolla la Mancomunidad en sus proyectos han afectado el aire en su calidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
31	La Mancomunidad promueve el uso del transporte público antes de usar tu carro propio.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
32	La Mancomunidad desarrolla programas de vigilancia de la calidad del suelo en su localidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
33	La Mancomunidad promueve el reciclaje de los distintos tipos de contaminantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
34	La Mancomunidad contribuye al mantenimiento de las áreas verdes de su comunidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
35	La Mancomunidad desarrolla programas de vigilancia de la calidad de la biodiversidad en su localidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>





# ESCUELA DE POSTGRADO

36	La Mancomunidad prohíbe la caza de los distintos tipos de animales de su comunidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
37	La Mancomunidad participa en actividades de voluntariado con ONG u otras organizaciones que promueven la protección y el cuidado de la biodiversidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
38	La institución estimula la coherencia entre sus valores y principios éticos y las actitudes de los empleados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
39	En la misión y visión de la Mancomunidad se incluyen consideraciones sobre la Responsabilidad Social.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
40	Posee la Alta Dirección políticas explícitas o mecanismos formales que garanticen la integridad de sus informes priorizando la transparencia en la rendición de cuentas y otras informaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
41	Se ha establecido criterios éticos para la gestión de los directivos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ ☒ ]      Aplicable después de corregir [ ☐ ]      No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Farfán Pimentel Johnny  
DNI: 06269132

Especialidad del validador: Doctor en Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de 11 del 2019

[Firma]  
Firma del Experto Informante.

ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel  
Docente Investigador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conocida la información con la que se cuenta la Mancomunidad, se puede organizar el trabajo de campo	/		/		/		
2	Ante un problema en la Mancomunidad analiza la información para solucionar previo estudio para la toma de decisiones	/		/		/		
3	Identifican los peligros que puedan ocurrir en la Mancomunidad, usando información.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: Recabar información posible para realizar el diagnóstico</b>					/		
4	Es necesario tener un líder o responsable para que te oriente y ejerza su poder de decisión en la Mancomunidad	/		/		/		
5	El personal obedece a las necesidades del requerimiento de la organización.	/		/		/		
6	La Mancomunidad con sus autoridades realizan coordinaciones permanentes.	/		/		/		
7	Cuando se genera un problema en la Mancomunidad se plantea alternativas de solución.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3: Proyección de aplicación e implantación.</b>							
8	Delegas tus funciones a otros servidores de la mancomunidad, para que sea viable tu gestión laboral.	/		/		/		
9	La responsabilidad de tu labor, es atendida por otros servidores de la Mancomunidad	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 4: Capacitación y entrenamiento del personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las capacitaciones recibidas lo haz aplicado en la Mancomunidad	/		/		/		
11	La Mancomunidad te invita o considera que participes en capacitaciones.	/		/		/		
12	Existe sistema documentario de capacitación en la Mancomunidad	/		/		/		
13	Se absuelve interrogantes o inquietudes labores por parte de las autoridades o servidores.	/		/		/		
14	Existe un manejo adecuado para atender los conflictos en la Mancomunidad	/		/		/		
15	Los medios tecnológicos de la organización están a su disposición para capacitarse	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 5: Aplicación de la planeación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Las autoridades, personal de la Mancomunidad cumplen con el trabajo planificado	/		/		/		

A



# ESCUELA DE POSTGRADO

17	El personal de la Mancomunidad realiza la planeación laboral en forma coordinada.	/		/		/	
18	Tus actividades laborales o personales son debidamente planificadas	/		/		/	
19	Las actividades de planeación son efectuadas por personal especializado	/		/		/	
20	Funciona la planeación institucional en bienestar de la organización de la Mancomunidad	/		/		/	
<b>DIMENSIÓN 5: Seguimiento</b>		/		/		/	
21	Las autoridades, personal realiza el seguimiento de los documentos de gestión.	/		/		/	
22	Las peticiones de los usuarios son atendidas en el tiempo previsto.	/		/		/	
23	Las verificaciones de la documentación son efectuadas en forma permanente.	/		/		/	
24	Realizan controles de verificación de la documentación de gestión.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): HOY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [ ☒ ]    **Aplicable después de corregir** [ ☐ ]    **No aplicable** [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LIZAVORO CRISPIN ROMERO  
DNI: 09554022

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...09 de 11...del 2019

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RESPONSABILIDAD SOCIAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Económica</b>							
1	La Mancomunidad desarrolla programas de mejoramiento de su productividad agrícola y ganadera.	/		/		/		
2	La Mancomunidad incentiva a realizar actividades orientadas a la agricultura y ganadería.	/		/		/		
3	La construcción o el mejoramiento de la infraestructura de riego, pistas y carreteras han sido gracias al aporte de la Mancomunidad.	/		/		/		
4	Las actividades que desarrolla la Mancomunidad han afectado su infraestructura.	/		/		/		
5	La Mancomunidad asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, producto de las actividades que realiza.	/		/		/		
6	Se realizan diagnósticos de necesidades locales antes de diseñar los planes de acción.	/		/		/		
7	Genera y/o participa de alianzas con otras instituciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad.	/		/		/		
8	La Mancomunidad genera oportunidades para que los trabajadores desarrollen actividades de apoyo comunitario.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: Social</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La Mancomunidad Municipal de la zona nor oeste realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los colaboradores.	/		/		/		
10	La Mancomunidad prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus colaboradores.	/		/		/		
11	La Mancomunidad realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los colaboradores.	/		/		/		
12	La Mancomunidad ha tratado de asociarse con otras organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación.	/		/		/		
13	La Mancomunidad brinda a los colaboradores información sobre los objetivos estratégicos de RS.	/		/		/		
14	Cuenta con un empleo decente, es decir, si trabaja con un contrato laboral, se respeta su jornada laboral, pago de remuneración de acuerdo a Ley, figura en planilla.	/		/		/		
15	La Mancomunidad cuenta con un Programa de Apoyo a la Educación en la localidad.	/		/		/		
16	Los aportes en la educación por parte de la Mancomunidad han sido significativos.	/		/		/		

**ESCUELA DE POSTGRADO**

17	La Mancomunidad cuenta con un Programa de Apoyo para el Sector Salud en la localidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	La Mancomunidad contribuye al fácil acceso a los hospitales y postas de la ciudad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Los aportes en los programas de Salud por parte de la Mancomunidad han sido significativos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	La Mancomunidad cuenta con un programa de apoyo en el mantenimiento o mejoramiento de los servicios básicos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	La Mancomunidad desarrolla acciones de sensibilización en el adecuado manejo y uso de los servicios básicos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Mantiene comunicación regular con grupos o partes interesadas aun cuando critiquen la naturaleza de sus procesos o servicios.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	La Mancomunidad ha formulado una política de responsabilidad social corporativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Posee un documento de ética o valores que fije pautas propias de relaciones externas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Ejecuta idónea y oportunamente el objeto contratado para la Mancomunidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>DIMENSIÓN 3: Ambiental</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	La Mancomunidad desarrolla programas de vigilancia de la calidad de agua en su localidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Las actividades que desarrolla la Mancomunidad han afectado el agua en su calidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	La Mancomunidad comunica a la sociedad sobre temas de saneamiento del agua.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	La Mancomunidad desarrolla programas de vigilancia de la calidad del aire en su localidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Las actividades que desarrolla la Mancomunidad en sus proyectos han afectado el aire en su calidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	La Mancomunidad promueve el uso del transporte público antes de usar tu carro propio.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	La Mancomunidad desarrolla programas de vigilancia de la calidad del suelo en su localidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	La Mancomunidad promueve el reciclaje de los distintos tipos de contaminantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	La Mancomunidad contribuye al mantenimiento de las áreas verdes de su comunidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	La Mancomunidad desarrolla programas de vigilancia de la calidad de la biodiversidad en su localidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



# ESCUELA DE POSTGRADO

36	La Mancomunidad prohíbe la caza de los distintos tipos de animales de su comunidad.	/		/		/	
37	La Mancomunidad participa en actividades de voluntariado con ONG u otras organizaciones que promueven la protección y el cuidado de la biodiversidad.	/		/		/	
38	La institución estimula la coherencia entre sus valores y principios éticos y las actitudes de los empleados.	/		/		/	
39	En la misión y visión de la Mancomunidad se incluyen consideraciones sobre la Responsabilidad Social.	/		/		/	
40	Posee la Alta Dirección políticas explícitas o mecanismos formales que garanticen la integridad de sus informes priorizando la transparencia en la rendición de cuentas y otras informaciones.	/		/		/	
41	Se ha establecido criterios éticos para la gestión de los directivos.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ☒ ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LIZARDO CRISTIAN ROMERA

DNI: 89.554.022

Especialidad del

validador: DOCTOR EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...de.../...del 2019

[Firma]  
Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Diagnóstico interno</b>							
1	Conocida la información con la que se cuenta la Mancomunidad, se puede organizar el trabajo de campo	✓		✓		✓		
2	Ante un problema en la Mancomunidad analiza la información para solucionar previo estudio para la toma de decisiones	✓		✓		✓		
3	Identifican los peligros que puedan ocurrir en la Mancomunidad, usando información.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Recabar información posible para realizar el diagnóstico</b>							
4	Es necesario tener un líder o responsable para que te oriente y ejerza su poder de decisión en la Mancomunidad	✓		✓		✓		
5	El personal obedece a las necesidades del requerimiento de la organización.	✓		✓		✓		
6	La Mancomunidad con sus autoridades realizan coordinaciones permanentes.	✓		✓		✓		
7	Cuando se genera un problema en la Mancomunidad se plantea alternativas de solución.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Proyección de aplicación e implantación.</b>							
8	Delegas tus funciones a otros servidores de la mancomunidad, para que sea viable tu gestión laboral.	✓		✓		✓		
9	La responsabilidad de tu labor, es atendida por otros servidores de la Mancomunidad	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Capacitación y entrenamiento del personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las capacitaciones recibidas lo haz aplicado en la Mancomunidad	✓		✓		✓		
11	La Mancomunidad te invita o considera que participes en capacitaciones.	✓		✓		✓		
12	Existe sistema documentario de capacitación en la Mancomunidad	✓		✓		✓		
13	Se absuelve interrogantes o inquietudes labores por parte de las autoridades o servidores.	✓		✓		✓		
14	Existe un manejo adecuado para atender los conflictos en la Mancomunidad	✓		✓		✓		
15	Los medios tecnológicos de la organización están a su disposición para capacitarse	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: Aplicación de la planeación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Las autoridades, personal de la Mancomunidad cumplen con el trabajo planificado	✓		✓		✓		



# ESCUELA DE POSTGRADO

17	El personal de la Mancomunidad realiza la planeación laboral en forma coordinada.	✓	✓	✓	
18	Tus actividades laborales o personales son debidamente planificadas	✓	✓	✓	
19	Las actividades de planeación son efectuadas por personal especializado	✓	✓	✓	
20	Funciona la planeación institucional en bienestar de la organización de la Mancomunidad	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 5: Seguimiento					
21	Las autoridades, personal realiza el seguimiento de los documentos de gestión.	✓	✓	✓	
22	Las peticiones de los usuarios son atendidas en el tiempo previsto.	✓	✓	✓	
23	Las verificaciones de la documentación son efectuadas en forma permanente.	✓	✓	✓	
24	Realizan controles de verificación de la documentación de gestión.	✓	✓	✓	

## Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [☒]      Aplicable después de corregir [☐]      No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quiñones Castillo, Karlo Ginno  
DNI: 09786313

Especialidad del validador: Magister en educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de 11 del 2019

G. Quiñones

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La Mancomunidad desarrolla programas de mejoramiento de su productividad agrícola y ganadera.	✓		✓		✓		
2	La Mancomunidad incentiva a realizar actividades orientadas a la agricultura y ganadería.	✓		✓		✓		
3	La construcción o el mejoramiento de la infraestructura de riego, pistas y carreteras han sido gracias al aporte de la Mancomunidad.	✓		✓		✓		
4	Las actividades que desarrolla la Mancomunidad han afectado su infraestructura.	✓		✓		✓		
5	La Mancomunidad asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, producto de las actividades que realiza.	✓		✓		✓		
6	Se realizan diagnósticos de necesidades locales antes de diseñar los planes de acción.	✓		✓		✓		
7	Genera y/o participa de alianzas con otras instituciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad.	✓		✓		✓		
8	La Mancomunidad genera oportunidades para que los trabajadores desarrollen actividades de apoyo comunitario.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Social</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	La Mancomunidad Municipal de la zona nor oeste realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los colaboradores.	✓		✓		✓		
10	La Mancomunidad prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
11	La Mancomunidad realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los colaboradores.	✓		✓		✓		
12	La Mancomunidad ha tratado de asociarse con otras organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación.	✓		✓		✓		
13	La Mancomunidad brinda a los colaboradores información sobre los objetivos estratégicos de RS.	✓		✓		✓		
14	Cuenta con un empleo decente, es decir, si trabaja con un contrato laboral, se respeta su jornada laboral, pago de remuneración de acuerdo a Ley, figura en planilla.	✓		✓		✓		
15	La Mancomunidad cuenta con un Programa de Apoyo a la Educación en la localidad.	✓		✓		✓		
16	Los aportes en la educación por parte de la Mancomunidad han sido significativos.	✓		✓		✓		

**ESCUELA DE POSTGRADO**

17	La Mancomunidad cuenta con un Programa de Apoyo para el Sector Salud en la localidad.	✓		✓		✓		
18	La Mancomunidad contribuye al fácil acceso a los hospitales y postas de la ciudad.	✓		✓		✓		
19	Los aportes en los programas de Salud por parte de la Mancomunidad han sido significativos.	✓		✓		✓		
20	La Mancomunidad cuenta con un programa de apoyo en el mantenimiento o mejoramiento de los servicios básicos.	✓		✓		✓		
21	La Mancomunidad desarrolla acciones de sensibilización en el adecuado manejo y uso de los servicios básicos.	✓		✓		✓		
22	Mantiene comunicación regular con grupos o partes interesadas aun cuando critiquen la naturaleza de sus procesos o servicios.	✓		✓		✓		
23	La Mancomunidad ha formulado una política de responsabilidad social corporativa.	✓		✓		✓		
24	Posee un documento de ética o valores que fije pautas propias de relaciones externas.	✓		✓		✓		
25	Ejecuta idónea y oportunamente el objeto contratado para la Mancomunidad.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Ambiental</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	La Mancomunidad desarrolla programas de vigilancia de la calidad de agua en su localidad.	✓		✓		✓		
27	Las actividades que desarrolla la Mancomunidad han afectado el agua en su calidad.	✓		✓		✓		
28	La Mancomunidad comunica a la sociedad sobre temas de saneamiento del agua.	✓		✓		✓		
29	La Mancomunidad desarrolla programas de vigilancia de la calidad del aire en su localidad.	✓		✓		✓		
30	Las actividades que desarrolla la Mancomunidad en sus proyectos han afectado el aire en su calidad.	✓		✓		✓		
31	La Mancomunidad promueve el uso del transporte público antes de usar tu carro propio.	✓		✓		✓		
32	La Mancomunidad desarrolla programas de vigilancia de la calidad del suelo en su localidad.	✓		✓		✓		
33	La Mancomunidad promueve el reciclaje de los distintos tipos de contaminantes.	✓		✓		✓		
34	La Mancomunidad contribuye al mantenimiento de las áreas verdes de su comunidad.	✓		✓		✓		
35	La Mancomunidad desarrolla programas de vigilancia de la calidad de la biodiversidad en su localidad.	✓		✓		✓		



# ESCUELA DE POSTGRADO

36	La Mancomunidad prohíbe la caza de los distintos tipos de animales de su comunidad.	✓		✓		✓	
37	La Mancomunidad participa en actividades de voluntariado con ONG u otras organizaciones que promueven la protección y el cuidado de la biodiversidad.	✓		✓		✓	
38	La institución estimula la coherencia entre sus valores y principios éticos y las actitudes de los empleados.	✓		✓		✓	
39	En la misión y visión de la Mancomunidad se incluyen consideraciones sobre la Responsabilidad Social.	✓		✓		✓	
40	Posee la Alta Dirección políticas explícitas o mecanismos formales que garanticen la integridad de sus informes priorizando la transparencia en la rendición de cuentas y otras informaciones.	✓		✓		✓	
41	Se ha establecido criterios éticos para la gestión de los directivos.	✓		✓		✓	

## Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    Aplicable después de corregir ☐    No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quiriones Costilla, Karla Ginno  
DNI: 89786313

Especialidad del validador: Magister en educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de 11 del 2019

G. Quiriones

Firma del Experto Informante.

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos (cuestionarios)

#### Instrumento de la Variable 1

Escala valorativa de **DESARROLLO ORGANIZACIONAL** de la Mancomunidad Municipal de la zona nor oeste de la Provincia de Yauyos Lima – 2019.

A continuación, encontrará preguntas relacionadas al DO de la Mancomunidad. Para cada pregunta hay cinco posibles opciones de respuesta. Lea atentamente cada una de estas alternativas y responda con la mayor objetividad. Recuerda que éste instrumento es anónimo y confidencial.

Frecuencia	“Nunca”	“Casi nunca”	“A veces”	“Casi siempre”	“”Siempre”
Numero	1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1 Diagnostico interno</b>						
1	Conocida la información con la que se cuenta la Mancomunidad se puede organizar el trabajo de campo.					
2	Ante un problema en la Mancomunidad analiza la información para solucionar previo estudio para la toma de decisiones					
3	Identifican los peligros que puedan ocurrir en la Mancomunidad, usando información.					
<b>DIMENSIÓN 2: Recabar información posible para realizar el diagnóstico</b>						
4	Es necesario tener un líder o responsable para que te oriente y ejerza su poder de decisión en la Mancomunidad					
5	El personal obedece a las necesidades del requerimiento de organización.					
6	La Mancomunidad con sus autoridades realizan coordinaciones permanentes.					
7	Cuando se genera un problema en la Mancomunidad se plantean alternativas de solución.					
<b>DIMENSIÓN 3: Proyección de aplicación e implantación.</b>						
8	Delegas tus funciones a otros servidores de la mancomunidad, para que sea viable tu gestión laboral.					
9	La responsabilidad de tu labor, es atendida por otros servidores de la Mancomunidad					
<b>DIMENSIÓN 4: Capacitación y entrenamiento del personal</b>						
10	Las capacitaciones recibidas lo has aplicado en la Mancomunidad					
11	La Mancomunidad te invita o considera que participes en capacitaciones.					
12	Existe sistema documentario de capacitación en la Mancomunidad					
13	Se absuelve interrogantes o inquietudes labores por parte de las autoridades o servidores.					
14	Existe un manejo adecuado para atender los conflictos en la Mancomunidad					

15	Los medios tecnológicos de la organización están a su disposición para capacitarse					
DIMENSIÓN 5: Aplicación de la planeación						
16	Las autoridades, personal de la Mancomunidad cumplen con trabajo planificado					
17	El personal de la Mancomunidad realiza la planeación laboral de forma coordinada.					
18	Tus actividades laborales o personales son debidamente planificadas					
19	Las actividades de planificación son efectuadas por personal especializado					
20	Funciona la planeación institucional en bienestar de la organización de la Mancomunidad					
DIMENSIÓN 6: Seguimiento						
21	Las autoridades, personal realiza el seguimiento de los documentos de gestión.					
22	Las peticiones de los usuarios son atendidas en el tiempo previsto					
23	Las verificaciones de la documentación son efectuadas en forma permanente.					
24	Realizan controles de verificación de la documentación de gestión					



## Instrumento de la Variable 2

Escala valorativa de **RESPONSABILIDAD SOCIAL** de la Mancomunidad Municipal de la zona nor oeste de la Provincia de Yauyos Lima – 2019.

A continuación, encontrará preguntas relacionadas a Responsabilidad Social de la Mancomunidad. Para cada pregunta hay cinco posibles opciones de respuesta. Lea atentamente cada una de estas alternativas y responda con la mayor objetividad. Recuerda que este instrumento es anónimo y confidencial.

Frecuencia	“Nunca”	“Casi nunca”	“A veces”	“Casi siempre”	“”Siempre”
Numero	5	4	3	2	1

N°	ÍTEM	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN 1: Económica</b>						
1	La Mancomunidad desarrolla programas de mejoramiento de productividad agrícola y ganadera.					
2	La Mancomunidad incentiva a realizar actividades orientadas a agricultura y ganadería.					
3	La construcción o el mejoramiento de la infraestructura de riego, pistas y carreteras han sido gracias al aporte de la Mancomunidad.					
4	Las actividades que desarrolla la Mancomunidad han afectado infraestructura.					
5	La Mancomunidad asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, producto de las actividades que realiza.					
6	Se realizan diagnósticos de necesidades locales antes de diseñar los planes de acción.					
7	Genera y/o participa de alianzas con otras instituciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad.					
8	La Mancomunidad genera oportunidades para que los trabajadores desarrollen actividades de apoyo comunitario.					
<b>DIMENSIÓN 2: Social</b>						
9	La Mancomunidad Municipal de la zona nor oeste realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los colaboradores.					
10	La Mancomunidad prevé en el presupuesto anual un monto destinado a capacitación de sus colaboradores.					
11	La Mancomunidad realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los colaboradores.					
12	La Mancomunidad ha tratado de asociarse con otras organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación.					
13	La Mancomunidad brinda a los colaboradores información sobre los objetivos estratégicos de RS.					
14	Cuenta con un empleo decente, es decir, si trabaja con un contrato laboral se respeta su jornada laboral, pago de remuneración de acuerdo a Ley figura en planilla.					
15	La Mancomunidad cuenta con un Programa de Apoyo a la Educación en la localidad.					
16	Los aportes en la educación por parte de la Mancomunidad han sido significativos.					
17	La Mancomunidad cuenta con un Programa de Apoyo para el Sector Salud en la localidad.					
18	La Mancomunidad contribuye al fácil acceso a los hospitales y postas en la ciudad.					

19	Los aportes en los programas de Salud por parte de la Mancomunidad han sido significativos.					
20	La Mancomunidad cuenta con un programa de apoyo en mantenimiento o mejoramiento de los servicios básicos.					
21	La Mancomunidad desarrolla acciones de sensibilización en el adecuado manejo y uso de los servicios básicos.					
22	Mantiene comunicación regular con grupos o partes interesadas a quienes, cuando critiquen la naturaleza de sus procesos o servicios.					
23	La Mancomunidad ha formulado una política de responsabilidad social corporativa.					
24	Posee un documento de ética o valores que fije pautas propias de las relaciones externas.					
25	Ejecuta idónea y oportunamente el objeto contratado para la Mancomunidad.					
DIMENSIÓN 3: Ambiental						
26	La Mancomunidad desarrolla programas de vigilancia de la calidad del agua en su localidad.					
27	Las actividades que desarrolla la Mancomunidad han afectado el agua en su calidad.					
28	La Mancomunidad comunica a la sociedad sobre temas de saneamiento del agua.					
29	La Mancomunidad desarrolla programas de vigilancia de la calidad del aire en su localidad.					
30	Las actividades que desarrolla la Mancomunidad en sus proyectos han afectado el aire en su calidad.					
31	La Mancomunidad promueve el uso del transporte público antes de usar tu carro propio.					
32	La Mancomunidad desarrolla programas de vigilancia de la calidad del suelo en su localidad.					
33	La Mancomunidad promueve el reciclaje de los distintos tipos de contaminantes.					
34	La Mancomunidad contribuye al mantenimiento de las áreas verdes de la comunidad.					
35	La Mancomunidad desarrolla programas de vigilancia de la calidad de la biodiversidad en su localidad.					
36	La Mancomunidad prohíbe la caza de los distintos tipos de animales en su comunidad.					
37	La Mancomunidad participa en actividades de voluntariado con ONGs u otras organizaciones que promueven la protección y el cuidado de la biodiversidad.					
38	La institución estimula la coherencia entre sus valores y principios éticos y las actitudes de los empleados.					
39	En la misión y visión de la Mancomunidad se incluyen consideraciones sobre la Responsabilidad Social.					
40	Posee la Alta Dirección políticas explícitas o mecanismos formales que garanticen la integridad de sus informes priorizando la transparencia y la rendición de cuentas y otras informaciones.					
41	Se ha establecido criterios éticos para la gestión de los directivos.					

## Anexo 4. Base de Datos

### Variable 1

	PRUEBA PILOTO DEL ANALISIS ESTADISTICO DE CONFIABILIDAD QUE EVALUA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL																							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	4	3	3	3	4	3	5	5	3	2	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5
2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
3	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
5	2	2	2	2	2	5	4	4	4	2	4	3	5	4	5	4	3	5	4	3	5	5	4	5
6	4	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5
7	1	1	1	2	3	4	4	4	4	3	5	2	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4
8	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4
9	2	4	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
10	3	3	1	1	4	4	4	4	3	2	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4
11	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	5
12	3	2	2	3	5	5	3	3	5	1	5	2	4	4	4	4	4	5	2	2	4	5	5	5
13	3	3	2	3	5	5	4	4	3	2	4	4	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5
14	3	3	1	1	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	1	5	3	5
15	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	5	3	3	2	5	3	4
16	2	3	1	1	5	5	4	2	4	1	5	3	3	1	5	5	4	5	5	3	1	4	3	5
17	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5
18	3	4	2	3	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	5
19	3	2	2	3	4	4	5	3	4	2	5	3	5	5	5	5	4	5	2	2	1	2	3	5
20	3	3	1	3	4	5	5	5	5	1	1	3	4	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	5



## Variable 2

	PRUEBA PILOTO DEL ANALISIS ESTADISTICO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALUA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL																																										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41		
1	2	3	4	5	3	2	4	3	1	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	1	1	4	4	4	1	5	5	3	3	2	4	1	1	
2	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	1	5	5	4	4	2	2	3	3	3		
3	4	4	4	5	3	4	4	1	2	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	5	5	1	1	3	3	5	2	2	4	4	4	4	4		
4	3	3	4	3	4	3	3	1	1	5	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	3	1	1	1	2	3	3	2	4		
5	3	4	4	3	4	3	3	3	2	5	3	3	3	2	3	4	2	5	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	1	5	5	4	3	2	1	4	3	2	2	3	4	
6	3	3	3	5	3	3	3	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	2	1	
7	3	3	3	4	2	2	2	4	2	3	3	2	2	1	1	2	2	4	2	1	1	2	2	2	2	4	3	2	1	1	5	5	2	2	2	3	2	1	1	5	5		
8	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	1	2	2	4	4	4	4	4	2	5	
9	5	3	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	4	5	5	5	3	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2		
10	4	5	4	1	4	3	3	1	2	3	1	1	3	2	2	4	3	5	3	3	3	2	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	4	3	2	1	1	2	3	4	5		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	2	1	2	2	1	2	4	4	
12	4	5	5	5	4	3	5	4	3	4	2	2	3	2	1	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	1	2	2	2	5	5	5	4	3	2	1	4	5
13	1	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	2	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	2	5	5	4	4	1	1	3	3	2	1	1	4	5	5		
14	3	4	4	5	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	2	1	4	4	4		
15	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	5	4	4	3	3	2	2	1	5	5	5	5		
16	3	3	4	4	3	3	3	5	3	5	2	1	3	1	1	5	4	4	2	3	4	3	4	3	3	5	5	4	2	1	1	3	3	2	1	4	4	2	1	5	1		
17	4	5	5	1	3	3	4	1	1	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	5	4	2	4	5		
18	4	5	3	3	3	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	3	3	1	2	1	2	5	4	2	3	3	1	1	4	4	4		
19	3	3	4	1	2	2	3	1	4	4	1	3	2	3	1	3	2	5	1	2	4	2	4	5	2	5	5	1	4	1	4	4	4	3	3	3	5	2	1	4	2		
20	5	5	1	1	1	1	3	3	1	3	2	1	3	3	2	3	2	4	3	1	3	1	1	1	5	4	4	1	1	2	2	2	3	3	5	4	5	4	5	1	1		

## Variable 1: Desarrollo Organizacional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TOTAL
1	3	3	2	2	3	5	4	4	3	1	5	3	5	4	5	4	4	5	2	3	4	4	3	3	8	14	7	23	18	14	84
2	3	3	2	2	3	5	4	4	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	1	5	8	14	7	23	22	12	86
3	3	3	2	2	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	3	5	8	16	10	26	22	15	97
4	2	2	1	2	2	4	3	4	4	2	3	2	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	2	4	5	11	8	22	18	12	76
5	3	3	2	3	5	4	3	4	3	2	5	3	4	5	5	4	5	4	3	3	2	3	3	5	8	15	7	24	19	13	86
6	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	14	17	10	29	24	18	112
7	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	14	18	10	29	22	17	110
8	4	3	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	11	17	9	24	20	18	99
9	3	4	2	2	4	5	5	5	3	2	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	9	16	8	21	25	18	97
10	5	4	2	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	11	18	9	28	20	16	102
11	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	12	18	10	28	21	17	106
12	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	14	18	10	26	21	18	107
13	4	5	2	3	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	11	18	8	27	20	17	101
14	3	3	1	1	5	5	5	3	3	3	5	3	4	5	5	3	1	5	3	1	1	5	1	5	7	16	6	25	13	12	79
15	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	14	19	9	29	21	17	109
16	5	4	3	2	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	12	16	10	27	21	18	104
17	3	3	1	3	5	5	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	1	3	5	7	18	8	25	20	14	92
18	3	4	4	3	1	5	4	3	5	1	5	1	4	2	5	5	4	5	2	4	4	4	2	4	11	13	8	18	20	14	84
19	3	3	2	3	3	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	3	8	15	9	27	20	14	93
20	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	14	18	8	28	24	19	111
21	3	3	2	2	1	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	3	2	2	3	8	13	9	28	19	10	87
22	3	2	2	2	2	4	3	5	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	7	11	8	21	18	14	79
23	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	12	18	10	27	23	20	110
24	3	2	1	2	2	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	6	11	7	25	19	15	83
25	3	3	3	2	4	5	4	4	5	2	5	2	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	9	15	9	24	21	16	94
26	4	3	2	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	3	5	4	3	1	3	3	4	9	19	9	25	20	11	93
27	4	3	1	1	5	5	5	5	4	1	5	2	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	4	5	8	16	9	23	19	17	92
28	3	3	3	3	4	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	9	17	8	27	23	18	102
29	3	3	1	1	2	5	5	3	4	3	3	4	5	3	5	5	5	4	4	2	3	5	3	4	7	13	7	23	20	15	85
30	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	4	7	11	7	19	19	17	80

31	4	3	3	3	3	5	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	10	15	8	23	18	15	89
32	3	4	1	1	5	5	4	5	4	1	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5	8	15	9	23	20	18	93
33	3	2	1	1	1	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	3	3	4	5	3	4	6	11	8	23	18	16	82
34	3	4	3	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	3	4	3	4	10	18	10	26	19	14	97
35	4	4	1	2	2	4	4	5	5	1	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	3	4	9	12	10	22	21	17	91
36	3	2	2	1	5	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	5	7	14	8	21	21	17	88
37	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	9	15	8	24	17	16	89
38	4	3	3	3	3	5	4	4	3	2	5	3	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	3	5	10	15	7	23	21	16	92
39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	15	20	9	30	22	18	114
40	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	11	18	10	27	22	16	104
41	3	3	3	2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	9	15	10	26	18	15	93
42	3	2	1	3	5	5	4	3	3	1	3	3	5	3	5	5	4	4	5	2	2	5	3	5	6	17	6	20	20	15	84
43	3	2	1	1	5	5	4	5	5	3	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	1	4	4	5	6	15	10	24	22	14	91
44	4	4	3	3	5	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	1	3	2	2	11	18	9	25	21	8	92
45	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	2	3	4	4	4	4	14	18	9	26	18	16	101
46	3	3	2	2	1	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	2	4	8	11	8	20	20	15	82
47	2	3	1	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	6	15	10	29	22	17	99
48	3	3	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	7	16	10	30	24	20	107
49	3	2	1	2	5	5	4	3	4	1	5	2	4	3	4	4	1	5	4	1	4	4	2	4	6	16	7	19	15	14	77
50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	15	19	10	28	23	17	112
51	4	3	2	2	2	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	9	13	10	25	25	16	98
52	4	3	2	3	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	9	16	9	23	17	15	89
53	3	3	2	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	8	14	7	22	23	18	92
54	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	6	14	6	21	20	10	77
55	3	3	2	2	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	8	13	10	27	22	17	97
56	4	5	3	3	4	4	4	5	3	2	4	4	4	5	4	3	4	5	1	3	4	3	3	3	12	15	8	23	16	13	87
57	3	3	2	1	2	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	8	12	10	27	22	19	98
58	5	4	3	2	3	4	4	5	1	1	4	3	4	5	5	5	4	4	2	3	5	4	3	3	12	13	6	22	18	15	86
59	4	4	4	1	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	12	14	8	23	22	17	96
60	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	3	11	14	7	20	20	13	85
61	5	4	3	3	5	4	3	5	4	2	4	4	5	5	4	4	3	5	1	3	5	3	3	3	12	15	9	24	16	14	90
62	4	4	4	3	5	5	4	5	4	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	12	17	9	26	23	15	102
63	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	10	17	8	28	20	18	101

64	3	3	3	4	4	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	3	2	4	5	3	5	3	3	5	9	16	9	25	17	16	92	
65	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	10	14	10	27	22	16	99	
66	5	4	2	5	5	5	3	5	3	1	5	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	11	18	8	21	17	14	89	
67	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	9	11	8	25	18	15	86	
68	2	2	2	1	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	1	3	3	2	2	2	6	12	6	18	14	9	65	
69	2	3	1	2	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	6	16	10	27	22	17	98	
70	3	2	1	2	2	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	6	12	8	22	17	14	79	
71	3	3	2	2	4	4	4	5	2	1	4	3	4	5	3	3	3	4	1	3	5	3	3	2	8	14	7	20	14	13	76	
72	3	4	2	3	3	4	4	5	3	1	4	3	4	4	5	3	3	4	2	3	4	2	3	3	9	14	8	21	15	12	79	
73	4	5	3	2	5	5	4	5	2	1	4	3	4	5	5	3	3	4	1	3	4	3	4	3	12	16	7	22	14	14	85	
74	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	12	18	9	24	19	15	97	
75	3	3	2	1	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	8	13	9	24	21	17	92	
76	3	3	2	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	5	4	4	8	16	8	25	19	16	92	
77	3	2	1	1	1	5	5	3	4	1	5	3	2	4	5	5	3	5	5	5	1	3	2	4	6	12	7	20	23	10	78	
78	4	3	2	2	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	9	13	7	20	17	14	80	
79	3	1	1	1	5	5	4	3	3	1	2	1	5	2	4	5	1	5	4	1	1	5	3	5	5	15	6	15	16	14	71	
80	5	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	12	18	10	23	20	18	101	
81	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	4	8	14	8	22	14	15	81	
82	4	3	1	1	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	2	3	5	3	4	8	15	8	23	18	15	87	
83	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	3	5	10	13	8	23	21	15	90	
84	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	7	10	7	23	16	15	78	
85	1	2	1	1	5	5	4	3	5	4	5	2	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	15	8	25	22	17	91	
86	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	11	18	9	28	25	20	111	
87	3	4	3	3	4	5	5	5	3	2	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	10	17	8	21	25	18	99
88	5	4	2	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	11	18	9	28	20	16	102	
89	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	4	7	12	7	19	19	17	81	
90	4	3	3	3	3	5	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	10	15	8	23	19	15	90	
91	4	4	3	3	5	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	1	3	2	2	11	18	9	25	21	8	92	
92	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	2	3	4	4	4	4	14	18	9	26	18	16	101	
93	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	3	11	14	7	20	20	13	85	
94	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	9	11	8	25	18	15	86

## Variable 2: Responsabilidad Social

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	D1	D2	D3	TOTAL		
1	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	1	4	5	5	4	1	1	4	2	2	3	3	1	29	55	44	128		
2	5	4	5	3	3	2	3	4	2	5	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	5	3	4	2	1	1	4	3	1	3	2	5	29	50	42	121	
3	5	5	5	2	3	3	4	1	1	5	2	3	3	3	2	2	3	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	1	1	3	2	1	3	3	4	28	50	41	119	
4	3	4	4	2	3	2	3	2	2	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	23	48	36	107
5	4	4	4	5	4	3	3	2	1	4	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	29	44	42	115	
6	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33	64	58	155	
7	3	4	4	2	3	3	4	2	1	3	2	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	3	1	1	4	1	1	3	3	2	25	58	44	127	
8	3	4	4	2	3	3	4	2	1	3	3	4	5	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	25	56	53	134	
9	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	2	3	3	5	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	28	55	36	119	
10	4	5	3	2	5	5	4	1	2	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	3	2	2	4	3	4	2	2	2	3	4	2	3	3	29	67	42	138	
11	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	3	3	5	1	1	5	1	1	3	4	1	35	75	43	153	
12	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	2	3	2	3	4	30	64	55	149
13	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	2	1	5	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	26	59	52	137	
14	5	5	5	3	4	5	3	3	3	3	1	1	3	3	5	5	3	3	3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	2	4	3	4	4	3	1	2	3	3	1	3	3	4	33	52	45	130	
15	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	2	1	3	3	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4	30	74	49	153	
16	5	4	4	3	4	4	4	1	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	29	54	63	146	
17	3	4	3	2	5	4	5	1	1	5	3	1	2	2	2	5	3	4	3	4	2	5	5	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	2	4	3	3	4	2	2	3	1	27	50	43	120	
18	2	4	5	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	2	3	1	5	4	2	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	20	29	57	106		
19	3	5	4	3	4	4	4	5	1	5	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	1	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	32	56	48	136
20	2	4	4	2	5	5	5	2	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	2	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	5	29	73	49	151		
21	5	4	4	4	3	3	3	3	1	4	2	2	2	3	2	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	3	1	4	1	1	1	1	2	1	29	47	24	100	
22	3	3	3	4	3	3	3	1	1	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	5	3	2	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	2	3	1	23	47	50	120
23	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	39	70	48	157	
24	3	4	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	5	3	3		3	4	4	3	4	2	1	3	1	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	23	42	41	106		
25	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	1	3	3	1	3	3	4	2	4	4	2	2	3	4	2	2	5	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	26	45	52	123		
26	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	1	2	3	2	1	4	3	2	1	3	3	1	3	1	3	3	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	4	4	3	4	5	28	37	35	100		
27	3	4	5	5	3	3	1	4	2	1	1	1	2	3	1	3	3	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	5	5	5	1	1	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	28	38	50	116	
28	5	5	5	5	5	3	5	1	2	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	1	1	5	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	34	62	38	134	
29	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	32	57	55	144		
30	4	5	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	27	43	44	114		
31	3	4	3	3	3	3	3	2	2	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	24	58	49	131	
32	2	3	2	3	5	4	4	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	4	4	3	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	3	2	3	2	25	43	44	112	
33	3	4	5	5	3	2	3	5	5	5	1	1	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	30	51	37	118			
34	4	4	4	2	3	3	3	1	1	5	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	5	4	4	24	42	59	125	
35	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	2	4	2	3	3	4	2	2	2	2	29	59	39	127	
36	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	5	2	1	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	30	47	44	121		
37	3	4	3	5	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	2	1	1	1	1	3	1	3	3	1	2	1	3	3	27	53	27	107		
38	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	3	2	3	3	3	2	1	1	4	2	2	3	3	1	3	4	5	2	4	3	2	31	47	40	118		
39	3	3	3	2	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	25	42	48	115		
40	4	4	4	3	4	4	4	2	2	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	2	4	3	1	2	2	4	2	1	1	4	3	2	2	3	29	65	36	130		
41	3	4	3	5	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	26	41	47	114		
42	4	4	5	5	3	2	3	4	3	5																																					

43	4	5	5	4	2	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	3	3	4	3	2	2	4	3	4	2	3	2	1	3	2	4	3	3	4	3	3	26	33	45	104	
44	4	5	3	1	4	5	5	1	1	4	2	2	3	3	1	3	4	5	2	4	3	2	3	2	4	1	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	28	44	41	113			
45	3	5	4	2	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	28	50	60	138		
46	4	5	4	2	2	1	3	4	2	4	3	1	2	2	2	1	1	4	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	5	4	5	4	4	25	38	53	116	
47	5	4	3	1	2	2	3	1	2	1	1	1	3	2	1	3	2	5	1	2	2	5	4	4	2	1	3	3	4	5	3	5	2	4	4	3	3	4	3	4	3	21	39	52	112	
48	4	5	4	1	3	3	4	4	4	5	2	2	3	4	2	3	3	5	3	3	5	5	5	5	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	28	59	50	137		
49	2	4	4	3	5	3	4	1	1	4	1	3	3	2	3	3	1	5	4	2	2	3	2	2	2	2	4	5	4	3	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	5	26	41	62	129	
50	5	5	5	3	4	5	5	1	1	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	33	73	70	176		
51	3	3	4	3	5	4	4	2	1	5	3	3	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	28	62	60	150	
52	3	3	3	5	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	3	4	3	5	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3	3	28	48	55	131	
53	3	5	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	1	1	3	3	5	2	5	3	3	3	5	4	3	4	25	48	49	122			
54	4	4	4	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	3	4	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	27	37	69	133
55	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	22	46	50	118	
56	3	3	3	2	3	3	4	1	1	3	2	1	3	3	4	4	4	5	3	4	3	2	3	2	4	1	5	3	1	2	2	2	3	5	3	4	3	4	2	5	5	22	47	47	116	
57	3	4	4	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	5	4	3	5	2	3	5	3	3	2	3	3	3	1	1	1	2	1	1	4	2	1	1	1	2	21	45	26	92			
58	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	1	1	3	2	4	3	3	5	3	4	3	2	3	3	5	1	5	4	3	4	4	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	24	45	52	121	
59	5	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	4	1	4	3	2	4	3	3	3	30	60	43	133	
60	3	4	3	2	4	4	3	1	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	24	58	67	149	
61	4	2	2	2	5	3	4	1	1	4	3	1	3	2	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	23	47	37	107
62	3	4	3	2	4	4	3	1	1	3	2	1	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	3	1	3	24	49	44	117
63	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	1	2	3	2	1	4	32	66	43	141		
64	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	4	5	5	3	3	1	4	3	2	1	1	1	2	3	1	3	26	47	39	112	
65	4	4	4	1	3	4	4	1	1	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	1	4	2	5	3	3	3	3	4	4	25	58	56	139	
66	3	4	3	2	4	3	3	2	1	3	2	1	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	24	48	51	123
67	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	25	50	44	119
68	4	4	3	5	4	2	2	1	2	3	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	5	4	3	3	4	3	4	25	27	49	101	
69	4	4	3	5	3	2	3	3	2	5	3	2	4	3	4	3	4	5	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	5	4	4	2	3	1	1	1	3	1	2	1	1	27	55	34	116	
70	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	2	3	5	3	5	5	1	1	3	3	3	3	19	50	51	120	
71	4	4	4	2	3	4	3	2	4	2	1	3	1	4	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	3	3	3	1	1	1	5	2	2	2	3	2	3	24	41	40	105
72	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	2	1	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	5	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	28	41	52	121	
73	3	3	3	2	4	4	4	2	1	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	5	5	4	4	4	3	3	3	2	3	5	2	2	3	3	2	3	25	47	49	121
74	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	31	65	50	146		
75	4	5	4	2	4	4	5	1	1	4	1	1	3	3	2	4	4	4	5	5	4	5	5	1	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	55	50	134		
76	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	2	1	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	30	59	44	133		
77	2	3	3	5	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	1	1	2	1	1	3	3	1	2	1	3	24	34	27	85
78	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	2	2	3	3	1	3	4	5	2	4	3	23	46	43	112	
79	4	3	5	5	3	3	3	1	1	5	1	1	3	4	1	3	3	5	3	3	5	3	3	3	1	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	27	47	49	123	
80	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	2	4	3	1	2	3	2	2	1	1	4	3	2	2	33	59	36	128		
81	4	4	5	2	1	5	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	5	5	5	3	1	2	1	1	1	3	4	2	1	3	2	5	1	2	2	27	56	30	113	
82	4	4	4	2	4	3	4	1	2	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	2	3	3	4	2	3	3	5	3	3	5	26	53	52	131		
83	5	5	5	3	3	2	3	3	5	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	1	1	4	1	3	3	2	2	3	1	5	4	2	2	29	46	39	114		
84	2	4	4	5	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	4	2	3	3	2	5	1	1	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	24	45	64	133	
85	5	5	4	1	3	2	3	1	1	3	2	1	4	2	1	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	2	1	5	3	3	4	2	3	4	5	4	5	3	4	5	24	49	55	128		
86	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5																																				

89	4	5	5	4	2	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	4	26	33	41	100				
90	4	5	3	1	4	5	5	1	1	4	2	2	3	3	1	3	4	5	2	4	3	2	3	2	4	4	1	1	3	2	1	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	28	44	45	117				
91	4	2	2	2	5	3	4	1	1	4	3	1	3	2	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	2	2	2	2	1	1	2	2	2	5	4	3	5	2	3	5	23	47	41	111				
92	3	4	3	2	4	4	3	1	1	3	2	1	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	1	2	3	1	1	3	3	2	4	3	3	5	3	4	3	24	49	42	115				
93	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	5	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	24	34	55	113		
94	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	23	46	51	120

## Anexo 5. Carta de presentación a las autoridades de la mancomunidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 25 de junio de 2019

Carta P.944 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

BRUNO JESUS REYES CAYETANO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAÑEC

ATENCIÓN:

ALCALDE DISTRITAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAÑEC

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **ASCENCIÓN RÓMULO REYES RAMOS**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ASCENCIÓN RÓMULO REYES RAMOS** identificado(a) con DNI N.º **19999649** y código de matrícula N.º **6500082662**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Desarrollo Organizacional Y Responsabilidad Social En La Mancomunidad Municipal,  
Zona Nor Oeste De La Provincia De Yauyos, Lima – 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
  
**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE





“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 25 de junio de 2019

Carta P.952– 2019 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**  
**JULIA DINA BASURTO MICHUY**  
**QUINCHES**

**ATENCIÓN:**  
**EX ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUINCHES.**

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **ASCENCIÓN RÓMULO REYES RAMOS**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ASCENCIÓN RÓMULO REYES RAMOS** identificado(a) con DNI N.° **19999649** y código de matrícula N.° **6500082662**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Desarrollo Organizacional Y Responsabilidad Social En La Mancomunidad Municipal,  
Zona Nor Oeste De La Provincia De Yauyos, Lima – 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
  
**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 25 de junio de 2019

Carta P.945 – 2019 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**  
**ELBER MALCA MENDOZA**  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COCHAS**  
**ATENCIÓN:**  
**ALCALDE DISTRITAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COCHAS**

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **ASCENCIÓN RÓMULO REYES RAMOS**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ASCENCIÓN RÓMULO REYES RAMOS** identificado(a) con DNI N.° **19999649** y código de matrícula N.° **6500082662**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Desarrollo Organizacional Y Responsabilidad Social En La Mancomunidad Municipal,  
Zona Nor Oeste De La Provincia De Yauyos, Lima – 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
**JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO**  
**FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE**

<b>LIMA NORTE</b>	Av. Alfredo Mendiolá 6232 Los Olivos Tel: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4343
<b>LIMA ESTE</b>	Av. del Parque 640 Urb. Canto Rey San Juan de Lurigancho Tel: (+511) 290 9030 Anx: 2510
<b>ATE</b>	Carretera Central Km. 8.2 Tel: (+511) 200 9030 Anx: 8184
<b>CALLAO</b>	Av. Argentina 1795 Tel: (+511) 202 4342 Anx: 2650



“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 25 de junio de 2019

Carta P.9451– 2019 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**  
**EUGENIO ORESTES JIMÉNEZ MENDOZA.**  
**HUAÑEC.**

**ATENCIÓN:**  
**EX ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAÑEC**

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **ASCENCIÓN RÓMULO REYES RAMOS**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ASCENCIÓN RÓMULO REYES RAMOS** identificado(a) con DNI N.º **19999649** y código de matrícula N.º **6500082662**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Desarrollo Organizacional Y Responsabilidad Social En La Mancomunidad Municipal,  
Zona Nor Oeste De La Provincia De Yauyos, Lima – 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 25 de junio de 2019

Carta P.946 – 2019 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**

**Eloy Stanley Suárez Santos**

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUINCHES**

**ATENCIÓN:**

**ALCALDE DISTRITAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUINCHES**

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **ASCENCIÓN RÓMULO REYES RAMOS**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ASCENCIÓN RÓMULO REYES RAMOS** identificado(a) con DNI N.º **19999649** y código de matrícula N.º **6500082662**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Desarrollo Organizacional Y Responsabilidad Social En La Mancomunidad Municipal,  
Zona Nor Oeste De La Provincia De Yauyos, Lima – 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
  
**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

## **Anexo 6. Artículo científico**

### **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

#### **1. TÍTULO**

Desarrollo organizacional y responsabilidad social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019

#### **2. AUTOR**

Br. REYES RAMOS, ASCENCIÓN RÓMULO

r\_reyes\_r@hotmail.com

Estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo.

#### **3. RESUMEN**

La investigación titulada “Desarrollo Organizacional y Responsabilidad Social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019”, tuvo como objetivo general de establecer la relación entre el desarrollo organizacional y la responsabilidad social de los trabajadores como un gestor fundamental que impulse el desarrollo organizacional midiendo el nivel de influencia en la gestión de responsabilidad social del mismo. Este debe planearse, e implementarse el desarrollo organizacional de la mancomunidad buscando el mejoramiento y la excelencia continua, para que de manera proactiva responda a los cambios del entorno, pero siendo competitivos.

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo; la investigación fue básica con un nivel descriptivo y correlacional; diseño no experimental con corte transversal; la muestra estuvo conformada por 130 servidores de los trabajadores en la Mancomunidad municipal conformada por cinco municipios distritales ubicados servidores en la zona noroeste de la provincia de Yauyos región Lima provincias, los instrumentos de medición fueron sometidos a validez y fiabilidad. Se aplicó el estadístico Rho de Spearman lo cual determinó la existencia una correlación positiva y significativa entre las variables, con un coeficiente de 0.861 lo cual indicó una correlación alta y  $p = 0.000 < 0.05$ , es decir a un mejor nivel de desarrollo organizacional es mejor la responsabilidad social.

#### **4.- PALABRA CLAVE.**

Desarrollo Organizacional, Responsabilidad Social, Mancomunidad Municipal, gestión mancomunada, nivel de influencia.

#### **5. - ABSTRACT**

Research entitled "Organizational Development and Social Responsibility in the Municipal Commonwealth, North West Zone of Yauyos Province, Lima – 2019", had as its general objective to establish the relationship between organizational development and social responsibility of workers as a fundamental manager that drives organizational development by measuring the level of influence in the management of social responsibility. This must be planned, and the organizational development of the commonwealth should be implemented in search of improvement and continuous excellence, so that it proactively responds to changes in the environment, but being competitive.

The research was conducted under the quantitative approach; research was basic with a descriptive and correlational level; non-experimental design with cross-section; the exhibition consisted of 130 servers of the workers in the Municipal Commonwealth consisting of five district municipalities located servers in the northwest area of the province of Yauyos region Lima provinces, the measuring instruments were subjected to validity and reliability.

Spearman's Rho statistic was applied, which determined the existence of a positive and significant correlation between the variables, with a coefficient of 0.861 which indicated a high correlation and  $p = 0.000 < 0.05$ , i.e. at a better level of organizational development is better social responsibility.

#### **6. - KEYWORDS:**

Organizational Development, Social Responsibility, Municipal Commonwealth, joint management, level of influence.

## **7- INTRODUCCIÓN.**

Tocqueville (1961) Con su perfecta visión sobre la realidad municipal afirmaba: son poderes ejercidos por el gobierno local. Éste poder se resta al poder central, lo cual el poder central debe salvaguardar para que no se le ponga y forme parte de su fortaleza. Tocqueville (1961) manifestó “este tipo de poder es mediático, en los tiempos de democracia, muchas veces los poderes locales forman problemas ocultos para causa estragos en el poder central, ya que a veces no son del mismo partido político” (p. 274).

En Europa los organismos especializados no se ponen de acuerdo en relación a qué modelo de mapa municipal funciona mejor, tampoco hay consenso acerca de los procedimientos de intervención en dicho mapa, pero es una realidad que, desde 1945, gran parte de los países europeos han reducido drásticamente el número de sus municipios.

En América Latina desde hace más de veinte años la problemática de las municipalidades, se empezó con la transferencia de poderes hacia las municipales, estos cambios les traen a los encargados ediles competencias para poder realizar gestiones que beneficien su municipalidad. Las responsabilidades de cada uno de los encargados de las municipalidades están enmarcadas dentro de las normas y leyes que rigen un país, así como cada una de las funciones que ejercen en un determinado tiempo, tratando de cerrar las brechas existentes con los gobiernos regionales y el nacional.

En el Perú para poder cumplir con sus funciones del art. 2° de la Carta Magna, inciso 13, ley N° 29029 y sus reglamentos sobre las municipalidades, contiene las funciones y responsabilidades del municipio y de sus integrantes.

Debido a ello, la organización de las municipalidades será un elemento esencial para que puedan lograr el éxito, de lo contrario pueden tener dificultades. También se les ha facultado con recursos económicos y jurídicos. Estas ventajas tienen que ser complementadas con la gestión adecuada para que se puedan lograr los objetivos que la población demanda.

El desarrollo organizacional en las Mancomunidades municipales en el Perú, es una manera para lograr la mejora la problemática de su responsabilidad social y cumplir con la modernización de la municipalidad, sin dejar de lado que existen entidades aledañas que van a cuidar sus intereses y que se debe lidiar con estas, aplicando proyectos de mejora.

En muchos casos como el de la Mancomunidad Municipal de Yauyos, Lima, existen un conjunto de problemas a identificar que no permiten que esta institucionalización sea real y efectiva que le posibilite un mayor dinamismo y logros en el desarrollo local y territorial. Entre dichos problemas podemos señalar, un escaso desarrollo organizacional y de responsabilidad social así como de recursos financieros para el funcionamiento de la Mancomunidad, la prevaecía de autoridades con una mentalidad más localista, la falta de un ente técnico administrativo que elabore y gestione los proyectos de la Mancomunidad Municipal, la poca identificación y compromiso de algunos alcaldes para con el funcionamiento de la Mancomunidad, entre otros problemas a identificar en la presente investigación.

El presente estudio, tomará como unidad de investigación la Mancomunidad municipal de Yauyos, Lima creada y reconocida en el año 2016. Esta Mancomunidad agrupa a 5 municipalidades distritales: Quinchis, Cochabambas, San Joaquín, Huancabamba y Quinocay. Pero como ya lo dijimos, no obstante, de su importancia esta Mancomunidad tiene un conjunto de problemas de institucionalización real para su adecuado funcionamiento en beneficio de los distritos que lo conforman. Debido a ello, se busca los factores que dificultan la organización y funcionamiento de dicha Mancomunidad, así como las funciones que viene cumpliendo y las perspectivas que esta Mancomunidad tiene como un ente importante para el desarrollo de sus distritos que la conforman.

#### Trabajos previos internacionales

según Pérez (2018) en la tesis: cuyo objetivo primordial fue elaborar un programa de Desarrollo Institucional, como instrumento de planeación estratégica, así como un manual de organización para la Dirección General de Cultura de Chimalhuacán, como instrumento de planeación operativa congruente con el anterior. Con el programa de Desarrollo Institucional y el Manual de Organización para la Dirección de Cultura en Chimalhuacán, se contribuirá al Desarrollo Organizacional del municipio

#### Trabajos previos nacionales

Según Flores y Vera (2018), en su tesis: *Responsabilidad Social y el desarrollo en las entidades, el lugar destino donde es la entidad SILSA*, su meta es plantear la RSE como un mecanismo que fortalece el desarrollo de la entidad, considerando la influencia y el



compromiso de la misma entidad. La mejora de la entidad depende de diversos aspectos como las políticas y los estándares que implementa la entidad, quienes buscan el cuidado del medio ambiente

## **8.- METODOLOGÍA**

### **Tipo y diseño de investigación**

Valderrama (2015) El tipo de investigación es aplicada, también llamada práctica empírica, activa o dinámica y se encuentra íntimamente ligada a la investigación básica ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para poder generar beneficios y bienestar a la sociedad. (p. 39).

El diseño de la siguiente investigación es no experimental, es decir, se realiza sin manipular las variables... (Hernández, Fernández y Baptista, 2018, p. 177).

La investigación presente usó el método hipotético deductivo, se arte de una hipótesis para llegar a una conclusión y demostrar mediante teorías. (Bernal, 2016, p. 21)

La presente investigación presenta un enfoque cuantitativo, porque se cuantifica en valores numéricos y se muestran los resultados de la medición en valores numéricos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4).

### **Población y muestra**

#### **Población**

Borges (2012) señala que: “Desde un punto de vista estadístico, se denomina población o universo al conjunto de elementos o sujetos que serán motivo de estudio” (p.30).La población de estudio fue de 130 servidores que laboraron en la Mancomunidad Municipal de la zona nor oeste de la Provincia de Yauyos en los años 2018, 2019 respectivamente.

#### **Muestra**

Continuando el análisis teórico, se concuerda con Hernández, Fernández y Baptista (2014), es el sub conjunto de la población” (p.175). La muestra fue de 130 servidores que laboraron en la Mancomunidad Municipalidad de la zona por oeste Provincia de Yauyos 2019

## **Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas**

Al respecto Arias (2012) La técnica utilizada está determinada por la encuesta para la recolección de la información primaria y, en el análisis de documentos de la Mancomunidad relacionados con el desarrollo organizacional y responsabilidades social.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Por otro lado, lo indicado por Borges (2012): “aplicamos las técnicas de recopilación de datos mediante, entrevista, encuesta, análisis documental”. (p.33, 34).

### **Validez del instrumento**

Para Hernández, et al., 2014, la validez de un instrumento, “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 200), expertos en el campo de la investigación los cuales revisaron la pertinencia, relevancia y claridad.

### **Confiabilidad**

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos de medición se sometió a una prueba piloto y luego se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach ya que ambos instrumentos tienen una escala ordinal. Se realizó una prueba piloto conformada por 20 personas que laboraron en la Mancomunidad de la zona noroeste de la Provincia de Yauyos Lima que luego se aplicó la fiabilidad de los instrumentos con el estadístico Alfa de Cronbach por ser polítomica ya que los instrumentos serán medidos en escala ordinal. Dichos datos de la prueba piloto fueron procesados por el programa SPSS

#### *Confiabilidad de los instrumentos*

Nº Instrumentos	Estadístico de fiabilidad	Nº de elementos
1 Desarrollo organizacional	0.8606	24
2 Responsabilidad social	0.8566	41
<i>Nota: Prueba piloto (2019)</i>		

De acuerdo los resultados se perciben que las variables tienen una fuerte confiabilidad.

## **Procedimientos**

De acuerdo al problema se identificaron las variables de la investigación, se buscaron teorías relacionadas al tema para operacionalizar luego se plantearon los problemas generales y específicos, se elaboraron los instrumentos para realizar la validación mediante juicio de experto; Se solicitó la autorización a la gerencia general de la entidad para solicitar una fecha y reunir al personal para desarrollar la aplicación de los instrumentos a la población censo. Luego se realizó el vaciado de datos al programa Excel y se pasó al programa SPSS 23, obteniendo los valores y resultados descriptivos e inferenciales.

## **Métodos de análisis de datos**

Una vez culminado el periodo de recolección de información y datos de campo, se pasó a la siguiente etapa consistente en el procesamiento y análisis de datos de tipo hipotético deductivo. Se han revisado y clasificado por dimensiones y categorías de análisis todos los datos y material documentado. Se han transcrito las entrevistas para luego codificarlos por categorías y subcategorías para su análisis cualitativo este informe de investigación.

De acuerdo a las variables de estudio, se procedió a efectuar pruebas representándolas en tablas, gráficos según sea la naturaleza del resultado. Para analizar los datos se utiliza la parte de la estadística descriptiva con ayuda del Programa SPSS v.25,

## **Aspecto ético**

La investigación mostrará datos de los resultados, la confiabilidad de los datos que fueron suministrados por cada una de las Municipalidades que conforman la Mancomunidad de zona norte oeste de Yauyos, y la identidad de los individuos que participaron en la investigación

## RESULTADOS

Tabla 17

Frecuencia y porcentaje del desarrollo organizacional y responsabilidad social

		Responsabilidad social			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Desarrollo organizacional	Malo	6	7	1	14
		6,4%	7,4%	1,1%	14,9%
	Regular	18	23	5	46
		19,1%	24,5%	5,3%	48,9%
	Bueno	4	17	13	34
		4,3%	18,1%	13,8%	36,2%
Total		28	47	19	94
		29,8%	50,0%	20,2%	100,0%

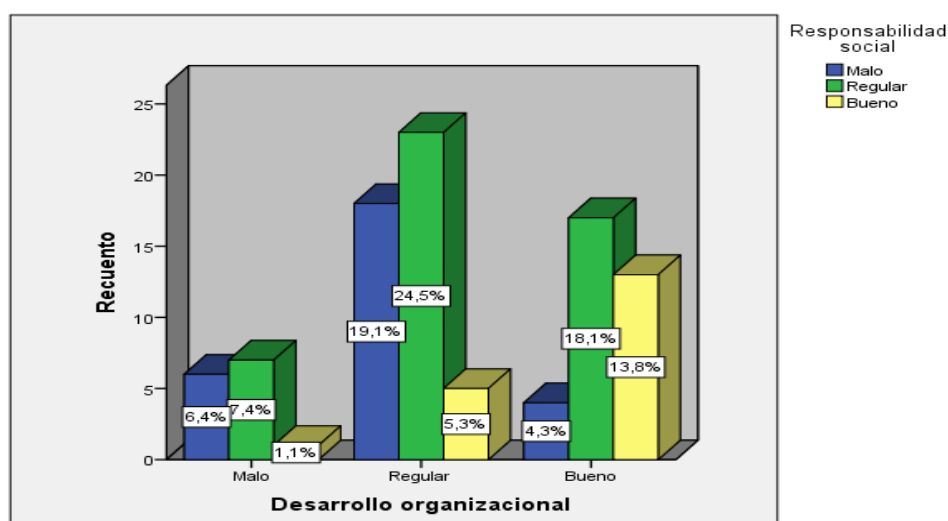


Figura 9. Desarrollo organizacional y responsabilidad social.

Descripción de los resultados desarrollo organizacional, el 48,9% de los encuestados manifiesta que el desarrollo organizacional se encuentra en el nivel regular, el 36,2% de los encuestados revela que el desarrollo organizacional es bueno y el 14,9% de los encuestados señala que el desarrollo organizacional es malo. Asimismo, los resultados de la dimensión Responsabilidad social, donde el 50% de los encuestados manifiesta que la responsabilidad social en el nivel regular, el 29,8% de los encuestados revela que la responsabilidad social es mala y el 20,2% de los encuestados señala que la responsabilidad social es buena.

Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación el desarrollo organizacional y responsabilidad Social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el desarrollo organizacional y responsabilidad Social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019

Tabla 14

*Prueba de correlación entre el desarrollo organizacional y responsabilidad Social.*

			Desarrollo organizacional	Responsabilidad social
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,480**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	,480**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Spearman, demuestra que el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.480$ ) indica una correlación positiva moderada; la significancia bilateral es ( $p = 0,000$ ) lo que resulta menor al  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que existe relación entre el desarrollo organizacional y responsabilidad Social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019

### **Hipótesis específica 1**

H<sub>0</sub>: No existe relación el desarrollo organizacional y la dimensión económica en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión económica en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019

Tabla 15

*Prueba de correlación entre el desarrollo organizacional y la dimensión económica.*

			Desarrollo organizacional	Económica
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,386**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Económica	Coefficiente de correlación	,386**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Spearman, demuestra que el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.386$ ) asumiendo que existe relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión económica en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.

## DISCUSIÓN

Uno de los resultados encontrados en la Tabla 12, que corresponde a la relación entre el desarrollo organizacional se puede establecer que, de los 94 colaboradores encuestados, el dónde el 50% de los encuestados manifiesta que la responsabilidad social en el nivel regular, el 29,8% de los encuestados revela que la responsabilidad social es mala y el 20,2% de los encuestados señala que la responsabilidad social es buena. Y para cumplir con las funciones asignadas según el puesto que ocupa. Coincide con Hernández & Cruz (2014). México. Desarrollo Organizacional del Personal Administrativo de la Mancomunidad: Propuesta Pedagógica respecto al Cuidado de sí mismo y como mejora la Relaciones interpersonales, de la Universidad Nacional de San Marcos. En su informe menciona que las capacitaciones son mecanismos de mejoramiento personal, lo cual se ve reflejado en el desempeño de cada colaborador, es por ello que la organización debe contar con trabajadores capaces de afrontar cualquier situación laboral, ayudándoles a la superación y desarrollo personal.

## **CONCLUSIONES**

Respecto a la hipótesis general, se comprobó que hay una relación significativa de la variable desarrollo organizacional con la variable responsabilidad social, con un índice de correlación de 0.450, una correlación positiva moderada, en cuanto a la hipótesis específico 1, se comprobó que hay una relación significativa de la variable desarrollo organizacional con la dimensión económica, con un índice de correlación de 0.507, una correlación positiva moderada. Con relación a la hipótesis específico 2, se comprobó que hay una relación significativa de la variable de desarrollo organizacional con la dimensión social, con un índice de correlación de 0,383, una correlación positiva baja. En la hipótesis específica 3, se comprobó que hay una relación de la variable desarrollo organizacional con la dimensión ambiental, con un índice de correlación de 0,515, una correlación positiva moderada.

## **RECOMENDACIONES**

Establecer mecanismos de motivación a todo el personal para mejorar su labor o desempeño en la mancomunidad municipal, gestionar la mejora y la buena atención de los servicios mediante proceso de sensibilización y estrategias involucrando a toda los stakeholder. Realizar reuniones en la mancomunidad municipal, para intercambiar experiencias y mejorar los procesos de gestión administrativa y municipal a nivel institucional

Recomendar al personal directivo implementar acciones administrativas de acuerdo a la normatividad de gestión mediante el MOF (Manual de Organización y funciones) y el PDP (Plan de Desarrollo de Personas) mediante capacitaciones o especializaciones asimismo participar en forma conjunta con todas las municipalidades para mejorar la calidad de la gestión de los servicios y lograr una buena y favorable gestión.

Finalmente se recomienda al personal directivo de la Mancomunidad Municipal de la zona nor oeste de la Provincia de Yauyos Lima que deben elaborar estrategias para motivar y valorar la gestión del personal para dar realce a su labor y lograr una verdadera identificación con la organización y responsabilidad social.

## REFERENCIAS

- Atalaya, M. (2015). *La satisfacción fenómeno abstracto ligado a aspectos que afectan al usuario en su percepción*.
- Boaventura, S. (2015). *Democracia y participación: el ejemplo del presupuesto participativo de Porto Alegre*. Quito, Ecuador: Ediciones Abya Yala
- Domínguez, M. (2015). *La gestión administrativa municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Comas, Lima, 2015*. (Tesis de maestría) Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México, McGraw Hill Interamericana, 600 pp.
- Huamán, Y. (2017). *Calidad de servicio y satisfacción del usuario en la Municipalidad Provincial de Corongo, en el año 2015*, (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Revista ABB (2016). *El cambio del paradigma de fiabilidad* (Makin grellability sustainable. Barry Kleine. Nueva Zelanda.
- Sánchez, A. (2015). *El valor del cliente como herramienta estratégica de Gestión en un mercado industrial*, Tesis doctoral presentada en la Universidad de Almería. España.
- Sánchez, V. (2015). *Calidad y satisfacción en los servicios: conceptualización* (6ta ed.). México (p, 17 al 21)
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5ta ed.). Lima, Edit. Business Support Aneth S.R.L., 235 pp.
- Salhuana, R. (2016). *Presupuesto por resultados, concepto y líneas de acción: Imprenta GRAFMAR*. Lima-Perú.
- Serna, H. (2016) según el autor, *Servicio de atención al cliente: Marco Teórico concepto* /importacionesan.blogspot.com/2011/05/marco-teorico.html
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta ed.). Lima, Edit. San Marcos E.I.R.L., 495 pp.



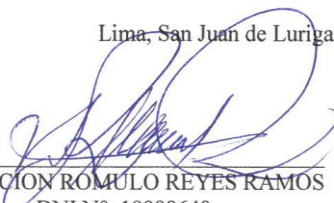
## Anexo 7. Declaración jurada de autoría y autorización para publicación de artículo

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, ASCENCION ROMULO REYES RAMOS, identificado con DNI N° 19999649, Egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con el artículo titulado: “Desarrollo organizacional y responsabilidad social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019”. Declaro bajo juramento que:

- 1) El presente artículo es de mi autoría.
- 2) El artículo no fue plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) Este artículo no es auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente por mi persona para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, San Juan de Lurigancho, Febrero del 2020



ASCENCION ROMULO REYES RAMOS  
DNI N°. 19999649

## Anexo 8. Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
ASCENCION ROMULO REYES RAMOS

#### INFORME TÍTULADO:

Desarrollo organizacional y responsabilidad social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste  
de la provincia de Yauyos, Lima – 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:  
Maestro en Gestión Pública

---

SUSTENTADO EN FECHA: 24 de enero de 2020

NOTA O MENCIÓN: 15



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

## Anexo 9. Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo ASCENCION ROMULO REYES RAMOS, identificado con DNI No 19999649 egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Desarrollo organizacional y responsabilidad social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: 19999649

FECHA: San Juan de Lurigancho 04 de febrero del 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## Anexo 10. Acta de aprobación de originalidad de la tesis

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Johnny Félix Farfán Pimentel, docente de la Escuela de Posgrado de Programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo de sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada: "Desarrollo organizacional y responsabilidad social en la Mancomunidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauyos, Lima – 2019", del (de la) estudiante ASCENCION ROMULO REYES RAMOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho 04 de febrero de 2020

  
Firma

Johnny Félix Farfán Pimentel

DNI: 06269132

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## Anexo 11. Pantallazo dl Turnitin

The screenshot displays the Turnitin feedback studio interface. The top navigation bar includes the URL, the document title "ROMULO REYES", and navigation controls. The main content area shows the document details for "UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO", including the school name, program, and author information. A circular stamp from the university's coordination office is visible. On the right, a "Resumen de coincidencias" (Similarity Summary) panel shows a 22% similarity score and a list of six sources with their respective percentages. The bottom status bar provides page and word counts, report type, resolution settings, and a zoom slider.

**Document Details:**

- UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
- ESCUELA DE POSGRADO
- PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA
- Desarrollo organizacional y responsabilidad social en la Municipalidad Municipal, Zona Nor Oeste de la provincia de Yauces, Lima - 2019
- TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestro en Gestión Pública
- AUTOR: REYES RAMOS, ASCENSION ROMULO (ORCID: 0009-0007-4974-7390)
- ASESOR: Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel (ORCID: 0000-0001-6100-441)
- LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Reforma y Modernización del Estado
- Lugar: Perú
- 2020

**Similarity Report:**

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	12 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
3	repositorio.neumann.e... Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	endomarketingenlarse... Fuente de Internet	<1 %

**Page Information:** Página: 1 de 49, Número de palabras: 13501

**Report Settings:** Text-only Report, High Resolution, Activado